Justitiële Jeugdinrichting Amsterbaken

Inspectierapport

Doorlichting



Justitiële Jeugdinrichting Amsterbaken

Inspectierapport
Doorlichting

Oktober 2013

Inhoudsopgave

Voorwoord

De Inspectie Veiligheid en Justitie (Inspectie VenJ), Inspectie Jeugdzorg (IJZ), Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ), Inspectie van het Onderwijs (IvhO) en de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ISZW) hebben in mei 2013 Justitiële Jeugdinrichting (JJI) Amsterbaken als vierde jeugdinrichting doorgelicht. Amsterbaken is een onderdeel van Spirit. Spirit is een particuliere organisatie voor jeugdhulpverlening die jeugdigen en hun gezinnen helpt bij het oplossen van problemen met opgroeien en opvoeden in de Stadsregio Amsterdam.

Het algemeen beeld van de Inspecties over de JJI Amsterbaken is redelijk positief. Veel van de zaken op het gebied van de rechtspositie en omgang met jongeren, de interne veiligheid, de maatschappijbeveiliging, de maatschappelijke reïntegratie en de daarmee samenhangende aspecten van de organisatie zijn overwegend op orde.

Op de onderdelen continuïteit van het dagprogramma, de personeelsinzet en mate van geoefendheid van de medewerkers in het fysiek optreden bij agressie en geweld, is de organisatie kwetsbaar. Opvallend is dat deze kwetsbaarheid ook is gebleken bij drie eerder uitgevoerde inspecties bij justitiële jeugdinrichtingen.

Amsterbaken heeft de afgelopen jaren te maken gehad met veel leegstand in de detentiecapaciteit. De inrichting heeft hierop geanticipeerd door te reorganiseren. De capaciteitsproblematiek en de impact die dat heeft op een organisatie zijn de Inspecties ook tegen gekomen bij eerdere inspecties van justitiële jeugdinrichtingen. De Inspecties bevelen DJI daarom aan samen met de inrichtingen beleid te ontwikkelen waarmee schommelingen in de capaciteit beter kunnen worden opgevangen en menselijk kapitaal zo veel mogelijk behouden kan blijven.

Verder heeft de Raad van Bestuur van Spirit in Amsterbaken in nog geen anderhalf jaar tijd organisatieveranderingen doorgevoerd die niet altijd even succesvol zijn geweest. De Inspecties hebben vastgesteld dat deze organisatieveranderingen en de reorganisatie als gevolg van de aanhoudende lage bezetting van de inrichting tot grote onzekerheid hebben geleid bij de medewerkers over het behoud van hun baan en de inhoud van het werk. Deze veranderingen zijn één van de oorzaken van een (te) hoog ziekteverzuim. De Inspecties bevelen aan voor de komende tijd stabiliteit en continuïteit in de organisatie te brengen.

Amsterbaken verkeert nu in een opbouwfase, waarin met veel inzet wordt gewerkt aan het verbeteren van de situatie. De medewerkers tonen een grote mate van betrokkenheid bij de behandeling en beveiliging van de jongeren. Dit neemt niet weg dat de situatie die de Inspecties aantroffen de komende tijd aandacht behoeft.

De directie van JJI Amsterbaken is volop bezig om de situatie te verbeteren. De Inspecties hebben er vertrouwen in dat de directie hierin ook zal slagen en de inrichting weer volledig op koers zal brengen.

G.J. Bos
Hoofd van de Inspectie VenJ

mw. G.E.M. Tielen
hoofdinspecteur IJZ

Samenvatting

De Inspectie Veiligheid en Justitie (Inspectie VenJ), Inspectie Jeugdzorg (IJZ), Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ), Inspectie van het Onderwijs (IvhO) en de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ISZW) hebben in mei 2013 JJI Amsterbaken doorgelicht op basis van het toetsingskader voor justitiële jeugdinrichtingen van maart 2012.
Het doel van de doorlichting is vast te stellen hoe het in Amsterbaken is gesteld met de rechtspositie en omgang met jongeren, de interne veiligheid, de maatschappijbeveiliging, de maatschappelijke reïntegratie en de daarmee samenhangende aspecten van de organisatie.

Hoofdconclusies

De Inspecties zijn in het algemeen redelijk positief over de wijze waarop JJI Amsterbaken inhoud geeft aan de detentie en behandeling van de jongeren. De directie en medewerkers tonen een grote mate van betrokkenheid en inzet bij de uitvoering van hun taken. De directie betrekt de medewerkers bij de ontwikkelingen binnen de organisatie en de medewerkers voelen zich ook gehoord.

Amsterbaken verkeert in een opbouwfase maar is kwetsbaar vanwege de vele organisatieveranderingen in een korte tijdsperiode, de al langer durende onderbezetting van het personeel en het hoge ziekteverzuim. Daardoor staat het minimum aantal uren dat jongeren wekelijks geboden moet worden aan gemeenschappelijke activiteiten, onder druk. Zijn de jongeren vaker op hun kamer ingesloten. Gaan medewerkers niet of minder naar trainingen zoals gepast fysiek optreden (GFO) en de jaarlijkse herhalingstrainingen YOUTURN. Dit kan consequenties hebben voor het behandelklimaat en de veiligheid van de inrichting.

Aanbevelingen

Op basis van het bovenstaande komen de Inspecties tot de volgende vijf hoofdaanbevelingen voor Amsterbaken en Spirit:

1. Breng de bezetting van de functies zo snel mogelijk in overeenstemming met de benodigde formatie.
2. Voer het dagprogramma voor alle afdelingen weer volledig uit.
3. Breng het ziekteverzuim onder de zeven procent.
4. Zorg er voor dat de medewerkers weer gaan deelnemen aan de verschillende trainingen.
5. Behoud stabiliteit en rust in de organisatie.

Aanbeveling aan de Dienst Justitiële Inrichtingen
Ontwikkel binnen de sector justitiële jeugdinrichtingen een (personeels-) beleid waarbij pieken en dalen in het aanbod van in te sluiten jongeren beter door de justitiële jeugdinrichtingen kunnen worden opgevangen.

Hoofdstuk 2: Rechtspositie jongeren
De manier waarop de rechtspositie van de jongere in Amsterbaken is geregeld voldoet overwegend maar niet volledig aan de normen en verwachtingen. De zaken die betrekking hebben op de accommodatie, de voeding van de jongeren en de mogelijkheden voor de jongeren voor het onderhouden van contacten met relaties buiten de inrichting voldoen aan de eisen.

De manier waarop de inrichting de rechtmatigheid van de insluiting vaststelt is kwetsbaar. Daarbij gaat het om de vaststelling van de juistheid van de identiteit van de jongeren en de procedure voor berekening van de ontslagdata bij beëindiging verblijf. Amsterbaken is nog niet aangesloten op het landelijk werkende biometriesysteem voor identiteitsvaststelling. Op het moment van de inspectie is een bedrijf bezig de apparatuur te installeren.
De inrichting beschikt niet over een zogenaamde fiatteringsregeling voor de controle van de juistheid van ontslagdata van jongeren.

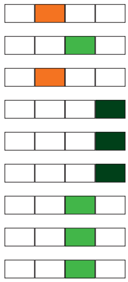
Huisregels en activiteitenprogramma zijn beschreven en op de afdelingen aanwezig. Van de huisregels ontbreekt een vertaling in ten minste één vreemde taal.
In het activiteitenprogramma staat onderwijs centraal. Het onderwijs voldoet aan de eisen die de IvhO hieraan stelt. De afdeling culturele en maatschappelijke vorming organiseert voor en in overleg met de jongeren activiteiten. Wel hebben de Inspecties vastgesteld dat wegens personeelsgebrek jongeren vaker op hun kamer moeten verblijven dan in het dagprogramma staat aangegeven en dat dit niet wordt geregistreerd. Hierdoor is het niet mogelijk vast te stellen of in de praktijk aan de norm wordt voldaan. Verder zijn er in Amsterbaken geen bibliotheekvoorzieningen aanwezig en zijn er al enige tijd geen crea-activiteiten voor de jongeren.

De toegang tot de zorg in Amsterbaken is beschreven en in het algemeen goed georganiseerd. De jongeren kunnen in de inrichting hun godsdienst of levensovertuiging vrij belijden. De inrichting en het Altra College weten alleen niet of de lessen die de imam op school geeft in het Nederlands zijn, wat wel een vereiste is.
De inrichting biedt de jongere de noodzakelijke medische zorg. Een verbeterpunt is de medische intake. Die vindt nu plaats binnen 48 uur maar

volgens de norm moet dat binnen 24 uur gebeuren na binnenkomst in de inrichting.
De aspecten omgaan met disciplinaire straffen en ordemaatregelen, de toegang tot de commissie van toezicht en klachtafhandeling zijn in het algemeen goed geregeld. Een verbeterpunt is de naleving van procedures en afspraken die gelden bij de afwikkeling van deze zaken. Verder is een verbeterpunt de registratie van de afwikkeling van beklagzaken.

Oordeel criteria

Insluiting
Huisregels
Activiteiten
Accommodatie
Voeding
Contact
Toegang zorg
Discipline
Beklag



Aanbevelingen

- Voer een fiatteringsregeling in volgens het 'vier ogen principe'. Dat wil zeggen breng een scheiding aan tussen controle en fiattering.
- Zie toe op een goed werkend biometriesysteem.
- Draag zorg voor vertaling van de huisregels in een gangbare vreemde taal.
- Tref maatregelen om te voorkomen dat jongeren extra op hun kamer moeten verblijven vanwege uitvalmomenten in het dagprogramma en registreer in voorkomende gevallen het aantal uren dat uitvalt.
- Biedt de jongeren wekelijks bibliotheekvoorzieningen en crea-activiteiten aan.
- Tref maatregelen die het mogelijk maken de medische intake van de jongere binnen 24 uur uit te voeren.
- Maak binnen de medische dienst afspraken over het ook melden van verbaal geweld in het het landelijke systeem meldingen incidentenzorg (MIZ) en betrek medewerkers bij evaluaties en verbeteracties.
- Zie erop toe dat de lessen van de imam in het Nederlands worden gegeven.
- Zie toe op de naleving van procedures en werkafspraken bij het opleggen van disciplinaire straffen en ordemaatregelen en zorg voor een goede registratie.
- Draag in overleg met de commissie van toezicht zorg voor een registratie van de termijnen van de afhandeling van klachten waaruit blijkt hoeveel zaken binnen de termijnen zijn afgehandeld en voor de zaken waar dit niet het geval is, wat hiervan de oorzaak is.

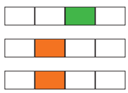
Hoofdstuk 3: Omgang met jongeren

De manier waarop de omgang met jongeren is georganiseerd in de inrichting voldoet in beperkte mate aan de normen en verwachtingen. Dat neemt niet weg dat uit de interviews blijkt dat de medewerkers in de dagelijkse omgang er alles aan doen om de jongeren humaan en respectvol te behandelen en te zorgen voor een goede sfeer op de groepen. De jongeren geven aan dit ook zo te ervaren. Ook de commissie van toezicht bevestigt dit beeld.

De manier waarop het aspect screening van jongeren is georganiseerd voldoet overwegend. Een verbeterpunt is de tijdigheid van de intake van jongeren door de individuele trajectbegeleider.
Bij de beoordeling van het aspect bejegening jongeren heeft vooral meegewogen, de situatie die is ontstaan als gevolg van de vaak krappe personeelsbezetting op de groepen. Nu zitten jongeren vaker op hun kamer en kiezen medewerkers er voor om niet deel te nemen aan herhalingstrainingen YOUTURN[1] om toch op de groep te kunnen zijn.
Amsterbaken werkt met verschillende registratiesystemen. Bij de beoordeling van het aspect rapportage en documentatie heeft vooral meegewogen dat het werken met de verschillende registratiesystemen foutgevoelig en tijdrovend is. Verder zijn de verschillende voortgangsrapportages per jongere lastig terug te vinden. Hierdoor is het voor de behandelcoördinatoren niet goed mogelijk om op basis van voortgangsrapportages van de jongeren de grote lijn in de behandeling van de jongeren te monitoren en hier tussentijds op te sturen.
Daarnaast ontbreekt er controle op de fysieke en digitale jongerendossiers. De indeling van de fysieke dossiers wijkt af van de landelijke instructie.

Oordeel criteria

Screening
Bejegening
Rapportage en documentatie



Aanbevelingen

- Zorg ervoor dat alle jongeren die in de doelgroep voor een nazorgtraject met hulp van de individuele trajectbegeleider vallen, binnen tien dagen na binnenkomst een intake hebben met deze functionaris.
- Zorg voor een alternatief voor het systeem van rouleren.

[1] JJI's werken met de basismethodiek YOUTURN. Deze methodiek is een integratie en uitbreiding van twee methodieken: het Sociaal Competentie Model (SCM) en EQUIP. In YOUTURN draait alles om het aanleren van eigen verantwoordelijkheid.

- Zorg ervoor dat alle medewerkers jaarlijks herhalingstrainingen YOUTURN volgen.
- Breng de indeling van de dossiers in overeenstemming met de eisen.

Aan de Dienst Justitiële Inrichtingen

- Zorg voor een eenduidig en goed werkend jeugdvolgsysteem (JVS) en intelligente formulierenmodule landelijk registratiesysteem (IFM).

Hoofdstuk 4: Interne veiligheid

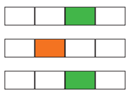
De interne veiligheid van de inrichting voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen maar het aspect tegengaan van agressie en geweld is onvoldoende. Positief is dat er weinig geweldsincidenten zijn en het personeel weet wat het in geval van alarm moet doen en ondanks de beperkte middelen optreedt. De nazorg is goed geregeld in de inrichting. De inrichting heeft een gebruiksvergunning en vorig jaar is een check uitgevoerd naar de brandveiligheid van de inrichting. Alle kamers van de jongeren zijn voorzien van rook/brandmelders en een intercom. Verder is er een gekwalificeerde en geoefende bedrijfshulpverleningsorganisatie (BHV). Er is een risico inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en plan van aanpak maar deze zijn niet volledig. De risico's die kunnen optreden voor het personeel ten aanzien van de psychosociale arbeidsbelasting (agressie en geweld) zijn niet beschreven voor situaties waarbij er sprake is van personele onderbezetting op de groep.

Op het aspect drugsontmoediging voert de inrichting een samenhangend ontmoedigingsbeleid met aandacht voor cure, care en control in relatie tot het middelengebruik (alcohol en drugs). In verband met de onderbezetting vindt op bepaalde groepen minder kamercontroles plaats.

Op het aspect tegengaan van agressie en geweld voldoet Amsterbaken niet aan de eigen gestelde minimumeisen voor de geoefendheid van de medewerkers. Dit brengt bij geweldsincidenten risico's met zich mee voor zowel de jongeren als het personeel van de inrichting. Ook de beschikbare geweldmiddelen zijn niet toereikend voor het kunnen optreden bij ernstige (grootschalige) geweldsincidenten. De inrichting beschikt bovendien niet over een intern bijstandsteam.

Oordeel criteria

Calamiteiten
Agressiebeheersing
Drugsontmoediging



Aanbevelingen

- Beoordeel via een aanvullende RI&E welke risico's de beschreven situaties voor het personeel ten aanzien van de psychosociale arbeidsbelasting met zich meebrengt en tref maatregelen om die risico's te voorkomen of indien dit niet mogelijk is te beperken.
- Tref op korte termijn maatregelen waardoor de medewerkers alsnog kunnen voldoen aan de eigen minimumeisen voor deelname aan de training gepast fysiek optreden (GFO).
- Onderzoek welke aanvullende geweldmiddelen nog nodig zijn voor het kunnen optreden bij geweldsincidenten.
- Kies voor het oprichten van een eigen intern bijstandsteam of maak afspraken met een aanpalende justitiële inrichting die over een dergelijk team beschikt, over de inzet van dit team bij ernstige incidenten.
- Controleer regelmatig of de inzet van controlemiddelen en het aanbod van begeleidingsprogramma's aansluit bij het gevoerde beleid. Doe dit in ieder geval door een dusdanige registratie van controlemiddelen, dat het inzichtelijk wordt welk percentage van de urinecontroles positief is, hoe zich dit verhoudt tot de totale populatie en wat de invloed is van de steekproefsgewijze controles.

Hoofdstuk 5: Maatschappijbeveiliging

De manier waarop de inrichting inhoud geeft aan het aspect maatschappij-beveiliging voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen. De statische beveiliging is op orde en er zijn op schrift gestelde afspraken met de leveranciers van beveiligingsvoorzieningen over termijnen waarbinnen storingen of reparaties aan beveiligingssystemen moeten zijn verholpen c.q. in uitvoering moeten zijn genomen.

Een verbeterpunt op het onderdeel dynamische beveiliging, is de penitentiaire scherpte. In geval van onderbezetting worden bijvoorbeeld minder kamercontroles uitgevoerd. Daardoor kunnen weer beveiligingsrisico's ontstaan.

Oordeel criteria

Beveiliging 

Aanbevelingen

- Laat het onderwerp penitentiaire scherpte vast terugkomen op de agenda van de teamvergaderingen van de leefgroepen. Nodig de medewerkers uit om in overleg met de beveiliging beveiligingsthema's te bespreken en met verbetervoorstellen te komen.
- Zorg dat de personeelsbezetting volgens de postenbezetting op orde is.

Hoofdstuk 6: Maatschappelijke reïntegratie

De manier waarop de inrichting de maatschappelijke reïntegratie organiseert, voldoet overwegend aan de verwachtingen en normen.

Amsterbaken heeft een ruim aanbod aan activiteiten en interventies gericht op reïntegratie waarbij is vastgelegd wat de inspanningen zijn en wie bij de reïntegratie van de jongere worden betrokken. Het lukt de inrichting echter niet altijd om het eerste perspectiefplan voor de jongeren op tijd gereed te hebben. Verder hebben de Inspecties vastgesteld dat de afdeling individuele trajectbegeleiding in verband met onderbezetting niet conform Workwise[2] werkt.

Op het aspect verlof beschikt de inrichting over een procesbeschrijving conform het verloftoetsingskader justitiële jeugdinrichtingen. De procedure van de aanvraag is conform het landelijke verloftoetsingskader. De besluitvorming is ook conform het landelijk beleid en de verloven kennen een opbouw van verlof onder begeleiding naar meer zelfstandigheid, waarin de inrichting de jongere het vertrouwen geeft dat gebaseerd is op een risico-inschatting. Het lukt de inrichting niet altijd de verlofmachtigingen tijdig aan te vragen bij de afdeling Individuele Jeugdzaken van DJI. Verder constateren de Inspecties dat in verband met de personeelsonderbezetting het begeleid verlof van jongeren met een hoog risico, onder druk staat.

Oordeel criteria

Reïntegratieactiviteiten 

Verlof 

Aanbevelingen

- Analyseer de doorlooptijd van de totstandkoming van het eerste perspectiefplan. Bezie wat de knelpunten zijn om een tijdige totstandkoming te bewerkstelligen en stel zo nodig het beleid bij.
- Onderzoek de mogelijkheden om de ouders/verzorgers meer te betrekken bij de ontwikkelingen van de jongere. Maak daarvoor een visie op ouderparticipatie.
- Zorg ervoor dat de bezetting van de afdeling individuele trajectbegeleiding weer op peil komt, zodat de 'itb'ers conform het Workwise kunnen werken.

[2] Workwise is een landelijke werkwijze om jongeren te ondersteunen op drie leefgebieden voor de nazorg: arbeid en scholing, wonen en sociaal netwerk en vrijetijdsbesteding.

- Zorg voor een adequate personeelsbezetting om begeleid verlof te allen tijde te laten plaatsvinden.
- Verbeter het proces van verlofmachtigingen voor wat betreft de tijdigheid en de compleetheid van de aanvraag.

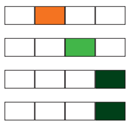
Hoofdstuk 7: Organisatieaspecten

De manier waarop de inrichting invulling geeft aan de organisatieaspecten voldoet overwegend maar niet volledig aan de normen en verwachtingen.

Naar aanleiding van de aanhoudende onderbezetting van de capaciteit heeft de inrichting besloten via een reorganisatie het personeelsbestand aan te passen aan de nieuwe situatie van een gemiddelde bezetting van 54 plaatsen. Daartoe heeft de inrichting twee afdelingen buiten gebruik gesteld en het overtollig personeel zo goed mogelijk van werk naar werk begeleid. Op het moment van de inspectie is de bezetting van de capaciteit 64 plaatsen en zijn er zeven vacatures niet vervuld. Het ziekteverzuim is circa acht procent. Dit legt extra druk op de medewerkers. De organisatie is door de onderbezetting en het hoge ziekteverzuim op dit moment kwetsbaar. De Inspecties hebben de geconstateerde situatie zwaar mee laten wegen bij de beoordeling van het aspect personeel(smanagement).
De aspecten integriteit en evaluatie zijn op orde. Het aspect communicatie is overwegend op orde. Een verbeterpunt is continuïteit in het onderhouden van contacten met externe keten- en netwerkpartners.

Oordeel criteria

Personeel
Communicatie
Integriteit
Evaluatie



Aanbevelingen

- Geef prioriteit aan het op orde brengen van de personeelsformatie en de personeelsbezetting op de afdelingen.
- Stel in overleg met de medezeggenschap een zogenaamd spoorboekje op voor de overdracht van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de afdelingshoofden naar de groepsleiders. Toets tussentijds de voortgang en stel zo nodig de ambities bij.
- Tref maatregelen die het mogelijk maken dat er altijd een medewerker kan deelnemen aan netwerk- en trajectberaden buiten de eigen regio op het moment dat een jongere uit Amsterbaken daar wordt besproken.

1
Inleiding

1.1 Aanleiding en doel

Aanleiding
De Inspectie Veiligheid en Justitie (Inspectie VenJ) houdt onder andere toezicht op de sanctietoepassing in Nederland. Zij doet dit onder meer door justitiële inrichtingen, waaronder justitiële jeugdinrichtingen (jji's) met een zekere regelmaat op hun functioneren te beoordelen. In het toezicht op de jji's werkt de Inspectie VenJ samen met vier andere rijksinspecties, namelijk de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ), de Inspectie Jeugdzorg (IJZ), de Inspectie van het Onderwijs (IvhO) en de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ISZW). De Inspecties voeren hun toezichtactiviteiten in het domein van de jeugdinrichtingen gezamenlijk uit waar dit kan en waar dit nodig is. De doorlichting in de justitiële jeugdinrichting Amsterbaken is ook uitgevoerd door de andere Inspecties (zie ook paragraaf 1.4. over de opzet).

Doel
Het doel van de doorlichting is te bezien hoe het in Amsterbaken is gesteld met de rechtspositie van en de omgang met jongeren, de reïntegratieactiviteiten, de veiligheid en de daarmee samenhangende aspecten van de organisatie zoals de communicatie en het integriteitsbeleid. Aan de hand van hun oordeel doen de Inspecties verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen.

1.2 Reikwijdte van de doorlichting

De doorlichting van Amsterbaken richt zich zowel op de inrichting als op de aan de inrichting verbonden school, het Altra College. De school valt onder de Wet op de Expertisecentra en daarmee onder het toezicht van de IvhO. Het oordeel van deze Inspectie over het onderwijs weegt mee in het oordeel over het activiteitenprogramma voor jongeren (paragraaf 2.3).

1.3 Toetsingskader

Voor de doorlichting van Amsterbaken hebben de Inspecties het standaardtoetsingskader voor de jeugdinrichtingen als uitgangspunt gebruikt. Dit toetsingskader is gebaseerd op justitiële (inter)nationale wet- en regelgeving.

Het toetsingskader omvat de aspecten:

- rechtspositie van jongeren;
- omgang met jongeren;
- interne veiligheid;
- maatschappijbeveiliging;
- maatschappelijke reïntegratie;
- personeel en organisatie.

Deze aspecten geven, in samenhang, een goed beeld van de stand (en gang) van zaken in een justitiële jeugdinrichting. Genoemde aspecten zijn opgedeeld in criteria. De Inspecties komen aan de hand van die criteria tot een integraal oordeel op de drie dimensies beleid, uitvoering, en check op de uitvoering:

- Bij de dimensie beleid bezien de Inspecties of in de inrichting ten aanzien van een te toetsen criterium (vastgelegd) beleid beschikbaar is dat voldoet aan geldende wet- en regelgeving.
- Bij de dimensie uitvoering stellen de Inspecties vast in hoeverre de uitvoering voldoet.
- Bij de dimensie check op de uitvoering gaan de Inspecties na in hoeverre op handelingsniveau de toepassing van het beleid is zeker gesteld.

In hoeverre de inrichting het beleid en de uitvoering periodiek evalueert op effectiviteit en zo nodig bijstelt komt aan bod in hoofdstuk 7: Organisatieaspecten.
De Inspecties geven hun oordeel per criterium weer. Het oordeel bij een criterium kan leiden tot een of meer aanbevelingen wanneer de inspecties het belangrijk achten dat een geconstateerde afwijking ten opzichte van het criterium wordt aangepakt. De aanbevelingen zijn gericht aan de inrichting c.q. de locatie of aan de overkoepelende Dienst Justitiële Inrichtingen. De Inspecties hanteren de volgende waarderingen:

 = Voldoet niet aan de relevante normen en verwachtingen

 = Voldoet in beperkte mate aan de relevante normen en verwachtingen

 = Voldoet overwegend maar niet volledig aan de relevante normen en verwachtingen

 = Voldoet geheel aan de relevante normen en verwachtingen

 = Het functioneren op dit criterium of een onderdeel strekt tot voorbeeld voor andere inrichtingen

1.4 Opzet

Methode
Een doorlichting bestaat uit het verzamelen van feitelijke gegevens door documentonderzoek, observaties in de jji en interviews met betrokkenen van de inrichting. Het standaardtoetsingskader vormt het uitgangspunt van de doorlichting. Dit toetsingskader is uitgewerkt in een aantal gestructureerde vragen- en checklijsten. De Inspecties zetten alle verzamelde gegevens af tegen de criteria uit het toetsingskader en komen zo tot een integraal oordeel over het beleid, de uitvoeringen de check op de uitvoering (zie 1.3). Zie bijlage 5 voor het volledige inspectieprogramma van de doorlichting.

Tijdpad
Op 15 april 2013 heeft de Inspectie VenJ namens de deelnemende Inspecties, de doorlichting aangekondigd. Op 17 april is er met de directie overlegd over de opzet van de inspectie en heeft de directie de situatie toegelicht waarin de organisatie verkeert. De doorlichting is op 15, 16 en 22 mei uitgevoerd. De directie heeft op 13 september de conceptversie van het inspectierapport voorgelegd gekregen voor wederhoor op de feitelijke bevindingen. De Inspectie VenJ heeft de wederhoorreactie op 4 oktober ontvangen. Op 18 oktober 2013 is het inspectierapport vastgesteld en aangeboden aan de staatssecretaris van Veiligheid en Justitie.

1.5 Objectbeschrijving

Amsterbaken, voorheen jongeren opvangcentrum (JOC) is een particuliere jeugdinrichting in Amsterdam met een capaciteit van tachtig plaatsen voor jongens in de leeftijd van 12 tot 24 jaar. Amsterbaken is een onderdeel van Spirit. Deze organisatie voor jeugdhulpverlening helpt jeugdigen en hun gezinnen bij het oplossen van problemen met opgroeien en opvoeden in de Stadsregio Amsterdam. Amsterbaken bestaat uit verschillende gebouwen en ruimten voor behandeling van de jongeren. De inrichting is sinds 2010 aangewezen als behandelinrichting (forensisch behandelcentrum) voor de tenuitvoerlegging van voorlopige hechtenis, gesloten bewaring van minderjarige vreemdelingen, jeugddetentie en de maatregel Plaatsing in een inrichting voor jeugdigen (PIJ). Amsterbaken doet dit op negen afdelingen met de bestemmingen; normaal beveiligde inrichtingen voor kortverblijvenden (NBI KV), normaal beveiligde inrichtingen voor langverblijvenden (NBI LV) en beperkt beveiligde inrichtingen voor langverblijvenden (BBI LV). Zie voor een totaaloverzicht tabel 1.

In Amsterbaken werken circa 110 medewerkers. Amsterbaken voert voor de ondersteunende diensten met name personeel en facilitair geen eigenstandig beleid maar neemt deze diensten af van Spirit.
In de inrichting zijn vier zorgprogramma's opgezet: verslaving, agressie, internaliserende problematiek en extra kwetsbare jongeren. De jongeren zijn ondergebracht in kort- en langverblijf groepen. Er is een kortverblijf groep en een langverblijf groep specifiek voor de extra kwetsbare jongeren.

De inrichting heeft de afgelopen twee jaren te maken gehad met een sterke daling van de instroom van jongeren. De bezetting was een tijdlang zo'n 54 en voor korte tijd zelfs 46 plaatsen. In verband met het optimaliseren van de bedrijfsvoering heeft Amsterbaken besloten in 2012 te reorganiseren. Op het moment van de inspectie zijn de BBI-afdelingen (Oosterdok en Westerdok) buiten gebruik gesteld.

De laatste tijd loopt de bezetting weer op. Op het tijdstip van de inspectie zijn 64 plaatsen bezet. Nachtdetentie vindt voorlopig nog plaats op de reguliere afdelingen.

Tabel 1: Capaciteit en bestemmingen Amsterbaken

	Afdeling	Bestemming	(Leeftijds-categorie)	Plaatsen
1	IJhaven	NBI KV	12-24	10
2	Sonthaven	NBI KV	12-24	10
3	Coenhaven	NBI KV	12-24	10
4	Vlothaven	NBI KV	12-24	10
5	Adenhaven	NBI LV	12-24	8
6	Beringhaven	NBI LV	12-24	8
7	Hornhaven	NBI LV	12-24	8
8	Oosterdok*	BBI LV	12-24	8
9	Westerdok*	BBI LV	12-24	8
	Totaal			**80**

** De afdelingen Oosterdok en Westerdok zijn buiten gebruik.*

1.6 Recent onderzoek

Eind 2011 zijn de samenwerkende Inspecties begonnen met de beoordeling van incidentrapportages van de jji's. De jji's informeren hiertoe de inspecties over hun analyses van voorgevallen incidenten. Deze resultaten betrekken de inspecties bij de hoofdstukken 4 Interne veiligheid in paragraaf 4.2 Tegengaan van agressie en geweld en in hoofdstuk 7 Organisatieaspecten in paragraaf 7.4 Evaluatie.

De IvhO beoordeelde in een rapport van maart 2012 de kwaliteit van het onderwijs van de aan de inrichting verbonden school, het Altra College. Deze resultaten komen terug in hoofdstuk 2 Rechtspositie in paragraaf 4 Activiteitenprogramma.
Naar aanleiding van een calamiteit tijdens een onbegeleid verlof van een jongere heeft IJZ eind 2012 nader onderzoek verricht naar het in deze casus gevoerde verlofbeleid. De inrichting heeft op basis van de uitkomsten van dit onderzoek maatregelen getroffen. In hoofdstuk 6 wordt aandacht besteed aan de wijze waarop de inrichting uitvoering geeft aan het verlofbeleid.

1.7 Leeswijzer

De navolgende hoofdstukken behandelen elk een aspect uit het toetsingskader. Elke paragraaf opent met de standaardomschrijving van het toegepaste criterium uit het toetsingskader. Hierop volgen de bevindingen, het oordeel en eventuele aanbevelingen. Elk hoofdstuk besluit met een conclusie. Het laatste hoofdstuk geeft een slotbeschouwing over het geheel van bevindingen.

2
Rechtspositie

2.1 Rechtmatige insluiting

Criterium

Jongeren dienen rechtmatig te zijn ingesloten. Hiertoe stelt de jji de identiteit van de jongere bij binnenkomst vast met behulp van biometrie en controle van eventuele identiteitspapieren. Daarnaast draagt de jji zorg voor een correcte invoering van begin- en einddatum van de vrijheidsbeneming op basis van een geldig insluitingsdocument. Deze werkwijzen liggen vast in een procesbeschrijving voor de betrokken medewerkers. De vaststelling van de rechtmatige insluiting van de jongere wordt stelselmatig gecontroleerd.

Bevindingen

Op de bevolkingsadministratie (BVA) van de inrichting is een handboek aanwezig waarin de processen zijn beschreven. Onder andere de processen die betrekking hebben op de inkomst- en ontslagprocedure van jongeren. De BVA heeft aangegeven dat het handboek op onderdelen nog moet worden geactualiseerd. Naast het handboek gebruikt de BVA controlelijsten bij de uitvoering van de intake- en ontslagprocedure. Amsterbaken werkt nog niet met biometrie. Recent heeft het hoofdkantoor van DJI besloten Amsterbaken aan te sluiten op het landelijke Biometrie-systeem. De faciliteiten voor biometrie worden ten tijde van de inspectie geïnstalleerd.

Inkomstprocedure

Het eerste contact met de jongere vindt plaats bij de Binnenkomst Afdeling Delinquenten (BAD). Hier wordt de jongere gevisiteerd, worden foto's gemaakt voor de (elektronische) dossiers en vindt een urinecontrole plaats. De medewerker BAD neemt de goederen in van de jongeren die niet mee naar de leefgroep mogen in en bergt deze op in een zogenaamde preciosazak.
De eerste intake voor vaststelling van de vereiste insluitingspapieren en de identiteit van de jongere vindt plaats bij de BVA of na kantooruren bij het BAD. Zo nodig neemt de BVA contact op met het openbaar ministerie, de rechtbank of de afdeling individuele zaken van DJI voor ontbrekende documenten/gegevens. De BVA plaatst de informatie in het Tenuitvoerlegging Processensysteem voor JJI's (TULP/JJI), maakt een registratiekaart en een (voorlopig) jongerendossier aan. Als een jongere al eerder in een jji heeft gezeten dan vraagt de BVA via een standaardformulier het dossier op bij de Centrale Archief- en Selectiedienst (CAS).

Ontslagprocedure

De BVA is verder verantwoordelijk voor de uitvoering van de ontslagprocedure bij invrijheidstelling. De BVA controleert in voorkomende gevallen de

juistheid van de ontslagdatum en of er geen vervolgvonnissen open staan. De bewaking van de termijnen en de controle van de ontslagdatum op juistheid is een verantwoordelijkheid van één medewerker die dagelijks hiervoor is aangewezen. De juistheid van de berekende datum wordt daarna niet stelselmatig gecontroleerd door de leidinggevende. Hoewel de meeste berekeningen van de ontslagdata goed verlopen, is achteraf weleens gebleken dat een jongere een enkele dag eerder of later met ontslag is gegaan.

Oordeel

De manier waarop in Amsterbaken het onderdeel rechtmatige insluiting is georganiseerd voldoet in beperkte mate aan de gestelde normen en verwachtingen. De BVA werkt weliswaar volgens het handboek en neemt daarbij de nodige zorgvuldigheid in acht, maar de controle van de juistheid van de berekening van de ontslagdata is kwetsbaar. Eveneens kwetsbaar is het vaststellen van de juistheid van de identiteit van de jongere omdat Amsterbaken nog niet is aangesloten op het biometriesysteem.

Aanbeveling

- Voer een fiatteringsregeling in volgens het 'vier ogen principe'. Dat wil zeggen breng een scheiding aan tussen controle en fiattering.
- Zie toe op een goed werkend biometriesysteem.

2.2 Huisregels en introductie

Criterium

De jji informeert jongeren, hun wettelijk vertegenwoordigers en ouders actief over de gang van zaken en de rechten en plichten in de inrichting. Zo krijgen jongeren bij binnenkomst de huisregels met een beschrijving van hun rechten en plichten op schrift in een taal die ze begrijpen en vindt er een introductiegesprek plaats over de leefregels. De jongere krijgt een mentor toegewezen die op de eerste dag contact met de ouders/verzorgers legt en afspraken maakt over het vervolgcontact. Ook ouders en wettelijk vertegenwoordigers krijgen schriftelijk informatie over de regels die in de inrichting gelden.

Bevindingen

Huisregels en informeren jongeren

De jongere krijgt voordat hij naar de leefgroep gaat van de BVA of het BAD een informatieboekje over Amsterbaken en een YOUTURN-map mee. Het informatieboekje is uitsluitend in het Nederlands beschikbaar en bevat behalve gegevens over de inrichting een hoofdstuk over de rechten en

plichten van de jongere, waaronder de huisregels. De uitgebreide huisregels zijn op de groepen aanwezig en dateren van juli 2012. De huisregels beschrijven alle noodzakelijke informatie over het verblijf zoals het gebruik van de kamer en persoonlijke bezittingen, het dagprogramma, verzorging, contact met de buitenwereld, de mogelijkheid tot het opgelegd krijgen van een ordemaatregel, disciplinaire straf en de mogelijkheid om een klacht in te dienen, et cetera.

De jongere wordt vervolgens opgehaald door een groepsleider en begeleidt naar zijn groep. Daar krijgt hij gelegenheid om te bellen met zijn ouders of verzorgers. De groepsleider controleert samen met de jongere de staat van de aan hem toegewezen kamer en neemt met hem de huisregels door. De introductie en uitleg vinden plaats aan de hand van een checklist die de groepsleider na afloop van de controle ondertekent. De jongere krijgt vervolgens een mentor toegewezen. Op alle groepen wordt gewerkt met een sub-mentoraat voor het geval de mentor niet aanwezig is. De jongeren zijn over het algemeen tevreden over de informatie die ze van de inrichting krijgen.

Afhankelijk van het tijdstip van binnenkomst start de jongere, tenzij hij op last van de rechter-commissaris in beperkingen is geplaatst, met een introductieprogramma. Tijdens het introductieprogramma gaat de jongere nog niet direct naar school. Hierdoor is hij in de gelegenheid te wennen aan de groep en de huisregels.

Oordeel

De inrichting voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen die zijn gesteld aan de huisregels en de introductie na binnenkomst van de jongeren. De inrichting informeert de jongeren en hun ouders en/of verzorgers zowel schriftelijk als mondeling over de gang van zaken, rechten en plichten in de inrichting. Het informatieboekje van de inrichting is goed leesbaar en bevat de benodigde informatie. Het informatieboekje en de huisregels zijn echter alleen in het Nederlands beschikbaar en niet in een vreemde taal. De groepsleiding informeert de ouders en of verzorgers over het feit dat de jongere is ingesloten.

Aanbevelingen

- Draag zorg voor een vertaling van de huisregels of in ieder geval een samenvatting van de huisregels voor anderstalige jongeren.

2.3 Activiteitenprogramma

Criterium

De Bjj schrijft voor dat jongeren overdag in groepen verblijven en ten minste 8,5 uren per dag kunnen deelnemen aan gemeenschappelijke activiteiten (per week minimaal 77 uur). Op afdelingen voor intensieve zorg is dit in ieder geval zes uur per dag. Jongeren hebben wettelijk recht op een aantal activiteiten, zoals onderwijs, dagelijks een uur luchten, minimaal tweemaal per week drie kwartier sport[3], wekelijks bibliotheekbezoek, en vrijetijdsbesteding. De jji voorziet hiervoor in voldoende ruimte, installaties en materiaal.
De inrichting dient daarnaast te voorzien in zinvolle activiteiten in het weekend en tijdens de vakantieperiode. Ouders of verzorgers worden ook bij het activiteitenprogramma betrokken. Bij uitval van gemeenschappelijke activiteiten worden jongeren niet ingesloten en biedt de jji compenserende gemeenschappelijke activiteiten[4]. Het activiteitenprogramma is vastgelegd en inzichtelijk voor jongeren. De uitval van activiteiten wordt gemonitord door de jji en op basis van de uitkomsten daarvan past zij het dagprogramma aan.

Bevindingen

Activiteitenprogramma

Het volledige dagprogramma met alle activiteiten hangt aan het prikbord op de groep. Volgens dit programma hebben de jongeren per week recht op totaal 77 uur aan activiteiten. Het dagprogramma start doordeweeks voor de jongeren om 7.45 uur en eindigt om 21.45 uur. Het weekendprogramma loopt van 11.00 uur tot 20.45 uur. Elke dag zijn er één tot drie zogenaamde rusturen ingeroosterd. De jongeren zijn dan op hun kamer ingesloten. Deze uren worden door het personeel gebruikt voor dienstoverdracht en andere zaken. De jongeren nemen gezamenlijk deel aan de maaltijden.
De jongeren ervaren regelmatig uitval van onderdelen van het dagprogramma. Uitval van activiteiten, met uitzondering van het onderwijs, worden echter door de inrichting niet geregistreerd. Evenmin wordt geregistreerd of de jongeren dan vanwege personeelsgebrek op hun kamer moeten verblijven. Hierdoor is het niet mogelijk per groep te verifiëren hoe vaak en hoe lang jongeren extra op hun kamer moeten verblijven.

---

3 Volgens internationale regelgeving hebben jongeren dagelijks minimaal twee uur de gelegenheid tot sport- en spelactiviteiten.

4 Hetzelfde geldt voor jongeren die wegens ziekte of handicap niet kunnen deelnemen.

Onderwijs
In het dagprogramma van Amsterbaken neemt onderwijs[5] een centrale plaats in.
Bij de beoordeling van de kwaliteit van het onderwijs, voor zover dit betrekking heeft op deze doorlichting, heeft de onderwijsinspectie gebruik gemaakt van de uitkomsten van een in januari 2012 door de onderwijsinspectie uitgevoerd kwaliteitsonderzoek. Op grond daarvan komt deze inspectie tot het oordeel dat de kwaliteit van het onderwijs van een voldoende niveau is. Daarbij zijn de volgende indicatoren door de onderwijsinspectie positief beoordeeld : Bij het Altra College bepaalt de commissie voor de begeleiding (CvB) de onderwijsrelevante beginsituatie van de leerlingen; de school stelt een handelingsplan vast in overeenstemming met de ouders. Daarbij maakt de school gebruik van een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de vorderingen en ontwikkeling van de leerlingen. De CvB evalueert de uitvoering van het handelingsplan. Hiermee voldoet de school aan de normindicatoren die de kern van het aspect ‘systeem van leerlingenzorg’ vormen.

De jongeren worden om 09.00 uur op school verwacht. De groepsleiding of anders de docent begeleidt de jongeren naar school. De lessen duren tot 12.00 uur. Daarna keren de jongeren onder begeleiding van de school terug op de groep, eten ze gezamenlijk en is er gelegenheid om te luchten. Om 13.00 uur worden de jongeren weer op school verwacht.
Op de woensdagmiddagen zijn de jongeren vrij in verband met teamvergadering op de leefgroepen met de onderwijsmedewerkers. De lessen duren op de overige schooldagen tot 16.00 uur. Soms zijn jongeren al eerder terug op de groep, bijvoorbeeld in verband met een tussenuur van de school. Zie de paragraaf hieronder over de tussenuren van de school.

School en overige activiteiten
Het volgen van onderwijs vormt zoals hiervoor gesteld een substantieel deel van het dagprogramma. Op werkdagen gaan de jongeren volgens het rooster 5,5 uur per dag naar het Altra College. Op maandag, dinsdag en donderdag zijn er van 9.00 uur tot 11.00 uur EQUIP bijeenkomsten op de leefgroepen. Dit wordt gegeven door een pedagogisch medewerker, samen met een leerkracht van de school.

[5] De Inspectie VenJ beoordeelt niet de kwaliteit van het onderwijs. Bij deze doorlichting is een inspecteur van de onderwijsinspectie betrokken. Zijn bevindingen en oordelen bij de doorlichting en het oordeel van de onderwijsinspectie van een toezichtbezoek aan de school in januari 2012 staan beschreven in deze paragraaf en wegen mee in de beoordeling van het hele criterium.

Tussenuren onderwijs
In elk individueel rooster van een jongere komen zgn. tussenuren voor. In principe bevat het rooster 36 uren per week, waarvan 34 lesuren en twee eventuele tussenuren. Deze tussenuren zijn bedoeld voor bijv. mentorgesprekken of voor een individueel programmaonderdeel. De tijdstippen verschillen per jongere. De tussenuren worden door de school zo efficiënt mogelijk gepland, zodat de jongere geen lesuren mist. Tijdens zo'n tussenuur gaat de jongere, onder begeleiding van een docent of een groepsleider terug naar de leefgroep. Deze werkwijze vraagt veel van de personeelsinzet. Als na afloop van het gesprek of programmaonderdeel er voldoende personeel op de groep is, is de jongere verder vrij. Is er echter onvoldoende personeel aanwezig, dan zit de jongere op zijn kamer. De laatste tijd komt dat regelmatig voor. De groepsleiders blijken overigens niet altijd op de hoogte van de reden van terugkeer op de leefgroep. Daardoor komt het voor dat de jongere naar zijn kamer moet of op de leefgroep verblijft. Er vindt geen registratie plaats van de tijden dat de jongeren op zijn kamer moet verblijven. De school is op het moment van de inspectie bezig om de tussenuren zoveel mogelijk uit te roosteren.

Lesuitval
Volgens de registratie vindt er gemiddeld twee procent lesuitval plaats. De school probeert uitval zoveel mogelijk te voorkomen door het inzetten van invallers en het samenvoegen van klassen. Dat gaat steeds beter. Bij lesuitval keren de jongeren terug naar de leefgroep. De jongeren op de kort verblijfgroep gaan naar hun kamer. De jongeren op de langverblijf groep mogen op de groep blijven.

Verzuim
De school houdt het verzuim van jongeren bij. Het (on-)geoorloofd verzuim bedraagt samen 16,58 procent. De school heeft helder gedefinieerd welk verzuim geoorloofd is en welk niet. De uitval is lager bij de jongeren die kort verblijven dan bij de jongeren die lang verblijven in de inrichting.

Vakantieperiodes
De zomervakantie duurt vier weken (in plaats van zes). De overige twee weken zijn verspreid over het jaar. De activiteiten tijdens de vakantieperiodes worden in overleg met de jongerenraad georganiseerd. Veelal betreft het groepsactiviteiten, maar wanneer daar behoefte aan is kan ook een individueel activiteitenprogramma worden samengesteld. Voorbeelden van activiteiten zijn: educatie (in de vorm van voorlichting, bijvoorbeeld over 5 mei), sport en ontspanning (bioscoop, quiz, koken en bakken). CMV (culturele en maatschappelijke vorming) probeert voor de jongeren die lang in de inrichting verblijven zoveel mogelijk variatie te brengen in het aanbod

van activiteiten en het programma af te stemmen op de leeftijd van de jongeren.

Het dagprogramma is in de vakantieperiodes volledig dekkend; het zijn dezelfde tijden als tijdens de schoolperiode. Iedere ochtend en middag worden twee activiteiten aangeboden. De derde activiteit wordt aangeboden door de groepsleiding. Het volgen van de activiteiten tijdens de vakantie is verplicht. Er wordt sinds kort geëxperimenteerd met het volgen van deze activiteiten op basis van inschrijving. De eerste ervaringen zijn positief. Jongeren die zich hebben ingeschreven voor een activiteit moeten ook wel deelnemen, anders volgt een kamerplaatsing. Na afloop van het vakantieprogramma maakt CMV een verslag over het verloop voor de docenten. Tussen de school en CMV is regelmatig overleg.

Overige activiteiten
Als de jongeren geen onderwijs volgen (vakantie, avonden en weekends) organiseert de afdeling CMV verschillende activiteiten. Daarbij houdt CMV zo veel mogelijk rekening met de belangstelling van de jongeren. Het CMV organiseert onder andere sport en fitness-activiteiten. Jongeren kunnen ten minste tweemaal per week drie kwartier sporten, onder begeleiding van sportdocenten. Er is geen bibliotheek in de inrichting. Crea-activiteiten zijn al een tijd niet meer aangeboden, vanwege het vertrek van een medewerker.

De jongeren geven aan in het algemeen tevreden te zijn over het dagprogramma. Wel willen ze vaker fitnessen. De mogelijkheden daartoe zijn beperkt omdat er eisen zijn gesteld aan het toezicht (bevoegd instructeur) en het maximaal aantal deelnemers. Ook vinden de jongeren het jammer dat de kortverblijf en langverblijf groepen niet samen mogen voetballen en missen ze de crea-activiteiten. Het aanbod van de school sluit volgens de jongeren onvoldoende aan bij hun wensen, kennis en vaardigheden.

Informeren ouders
De inrichting en de school informeren de ouders of verzorgers over en betrekken hen bij het activiteitenprogramma. Maandelijks wordt bijvoorbeeld door de inrichting een ouderavond georganiseerd. Dan kunnen ouders bijvoorbeeld samen met de jongeren koken op de groep. De opkomst is dan gemiddeld zo'n tien tot vijftien procent. Verder krijgen ouders een uitnodiging voor het bijwonen van de diensten van de geestelijke verzorging. Ook hier komen weinig ouders op af. De medewerkers geven aan dat de indruk bestaat dat de jongeren de ouders ook regelmatig weerhouden naar de inrichting te komen. Ook de school zoekt regelmatig contact met de ouders. Ouders nemen in het algemeen zelf zelden het initiatief. Eenmaal per jaar vindt er binnen de school een ouderavond plaats. Ouders ontvangen een

uitnodiging per brief en worden ook nog gebeld. Ouders haken vaak af omdat zij hun kind tijdens die avond niet zullen zien.
Van de mentor wordt verwacht dat hij wekelijks contact heeft met de ouders. Dat is soms lastig omdat de ouders en/of de jongeren niet altijd behoefte hebben aan dit contact.

Oordeel

Het dagprogramma voor de jongeren voldoet in beperkte mate aan de normen en verwachtingen. Het aantal uren voor activiteiten volgens het dagprogramma voldoet op papier aan de minimumeisen. In hun oordeel hebben de Inspecties echter zwaar mee laten wegen dat wanneer er uren van het dagprogramma uitvallen, de jongeren vaak geen andere activiteiten krijgen aangeboden en in geval van personeelsgebrek zelfs naar hun kamer moeten. Tevens hebben de Inspecties in het oordeel meegewogen dat er geen gegevens zijn die zicht geven op de omvang van deze problematiek en ook geen gegevens zijn over het aantal uren dat jongeren op hun kamer moeten verblijven als gevolg van het zogenaamde rouleren.

Aanbevelingen

- Tref maatregelen om te voorkomen dat jongeren extra op hun kamer moeten verblijven vanwege uitvalmomenten in het dagprogramma.
- Registreer het aantal uren uitval van het dagprogramma.
- Biedt de jongeren wekelijks bibliotheekvoorzieningen en crea-activiteiten aan.

2.4 Accommodatie

Criterium

De inrichting is geschikt voor plaatsing van jongeren. De regels over de scheiding van doelgroepen worden gerespecteerd. De leefruimtes zijn ingericht als *family-style unit* oftewel met kenmerken van een huiselijk interieur (bijvoorbeeld zithoek, eettafel, tv). De leefruimtes hebben een uitnodigend karakter voor jongeren en groepsleiding. Ook beschikt de inrichting over faciliteiten voor sport en ontspanning (gymzaal, buitensportveld, et cetera). De individuele verblijfsruimtes (kamers) voldoen minimaal aan de eisen van de ministeriële regeling kamer justitiële jeugdinrichtingen. De gehele accommodatie geeft blijk van zichtbare aandacht voor onderhoud en hygiëne. Jongeren worden bovendien betrokken bij het op orde houden van de ruimtes. Jongeren kunnen zich zoveel mogelijk dagelijks douchen, kunnen hun kleding wekelijks wassen en ontvangen wekelijks schoon beddengoed.

Bevindingen

Scheiding van doelgroepen

Bij de inspectie van het gebouw is vastgesteld dat de inrichting over verschillende ruimten beschikt voor binnenactiviteiten zoals een sportzaal, fitnessruimte, bezoekruimten, onderwijslokalen; tekenlokaal, consumptief lokaal en een aparte ruimte voor techniekopleidingen. In de inrichting is geen bibliotheek aanwezig. In hoofdstuk 5, maatschappelijke beveiliging wordt nader ingegaan op de beveiligingszaken.

De leefgroepen van de jongeren bevinden zich aan een lange gang die halverwege gesplitst is. De lang- en kortverblijfgroepen kunnen daardoor niet bij elkaar komen. Per groep zijn er twaalf kamers (2x6), de maximale bezetting is tien jongeren (2x5). Iedere groep is makkelijk in tweeën te splitsen. Dit komt de beheersbaarheid ten goede. De groepen beschikken over onder andere een zithoek, eettafel, televisie en keuken. Hiermee hebben de afdelingen een huiselijke sfeer.

De meeste van de bezochte groepen zagen er tijdens de inspectie heel netjes uit. De groep IJhaven oogde minder goed onderhouden. Tijdens het bezoek aan de groep viel op dat beide keukens beschadigingen hebben in de vorm van het ontbreken van een laatje of deurtje.
Volgens de groepsleiders van de bezochte groepen is op de groep altijd wel een jongere aangewezen voor corveewerkzaamheden. Verder is een kamer van een jongere bekeken. Alle kamers beschikken over een eigen toilet. De kamers op de langverblijfgroepen hebben tevens een douche. Eén van de vier kortverblijf groepen heeft ook een douche op de kamer (Vlothaven), de andere groepen niet. De jongeren moeten daar op de groep douchen. Deze jongeren kunnen één keer per dag douchen.

Op vastgestelde tijden kunnen jongeren zelf hun kleding wassen. Elke groep heeft een wasmachine en een droger. De jongere kan er ook voor kiezen de kleding thuis te laten wassen. De inrichting heeft verder een sporthal met klimwand. De sporthal wordt behalve voor sportlessen ook gebruikt voor therapie-doeleinden, bijvoorbeeld agressieregulatie. Naast de algemene bezoekruimte zijn er bezoekruimten voor (geprivilegieerd) bezoek en drie spreekkamers voor het ontvangen van onder andere advocaten.

Oordeel

De accommodatie voldoet aan de normen en verwachtingen. De inrichting is modern van opzet, beschikt over de benodigde faciliteiten voor activiteiten, sport en ontspanning en de groepen kunnen voldoende worden gescheiden. De kamers beschikken over toilet op cel en veel kamers hebben een eigen douche. Waar dit niet het geval is, wordt de jongere gelegenheid geboden om te douchen.

2.5 Voeding en winkel

Criterium
Het aanbod van voeding is gevarieerd en wordt mede bepaald in overleg met de jongeren. Jongeren kunnen kiezen voor vegetarische voeding en voeding die aansluit bij hun religieuze achtergrond of culturele achtergrond. Jongeren leren in de jij hun eigen maaltijd te bereiden, het nuttigen van de maaltijd is een groepsactiviteit. Medisch voorgeschreven diëten worden bovendien verstrekt. Jongeren kunnen ook wekelijks zelf producten kopen en de winkelprijzen sluiten aan bij de gemiddelde prijzen van een doorsnee supermarkt. De eisen waaraan de voeding(bereiding) moet voldoen (calorische waarde, eiwitgehalte en dergelijke) zijn vastgelegd in een cateringcontract of, ingeval de jji beschikt over een eigen keuken, vastgelegd in een interne instructie. De samenstelling van maaltijden wordt stelselmatig gecontroleerd door functionarissen (waaronder de medische dienst) van de jji.

Bevindingen
Voeding
De groepsleiders betrekken jongeren bij de keuze van het menu en het inkopen van levensmiddelen.
De jongeren eten gezamenlijk op de leefgroep. ‘s-Ochtends en ’s- middags eten ze een broodmaaltijd en ’s-avonds een warme maaltijd. De jongeren koken onder toeziend oog van de groepsleiders de avondmaaltijd. Daarbij wordt halal gekookt. De groepsleiders zien erop toe dat jongeren zoveel mogelijk variatie in het eten aanbrengen. Volgens de jongeren is er te weinig geld om voldoende gevarieerd te kunnen eten. De jongeren vinden de inrichtingsleverancier te duur.
De Inspectie VenJ heeft in 2011 een steekproef uitgevoerd naar de prijzen van een aantal vergelijkbare winkels. Uit deze steekproef is gebleken dat de prijzen van de inrichtingsleverancier van Amsterbaken niet significant afweek van die van de thuisbezorgwinkels.

Afgelopen jaar is het budget voor voeding overschreden. De directie wil nu dat het budget hiervoor beter wordt bewaakt door de groepsleiders van de leefgroepen. Daarvoor krijgen de leefgroepen meer ruimte om (gezamenlijk) levensmiddelen in te kopen. Binnen twee leefgroepen draait nu een pilot waarbij er zelf kan worden ingekocht bij een lokale supermarkt om te kijken of dit goedkoper is. De jongere mag zelf geen eten invoeren.
De maandcommissaris van de commissie van toezicht probeert in het kader van haar toezichthoudende taak bij een bezoek aan de inrichting altijd mee te eten op een groep. Sinds de jongeren zelf eten kunnen kopen en bereiden

is de kwaliteit volgens de commissie ‘met sprongen vooruit gegaan’[6] en ontvangt de commissie nauwelijks nog klachten over voeding.

Winkel
Naast de levering van voedingsmiddelen voor de hoofdmaaltijden kunnen jongeren eenmaal per week in de winkel van de inrichting spullen kopen. Op de winkellijst staan goederen als snoepgoed, frisdrank, lectuur, postzegels, telefoonkaarten, rookwaren of toiletartikelen. De Inspecties hebben over deze winkelvoorziening geen klachten van jongeren gehoord.

Oordeel
De voeding die de inrichting biedt en de winkelvoorzieningen voldoen aan de normen en verwachtingen. De inrichting zet eetmomenten en het bereiden van maaltijden in als groepsactiviteit. De prijzen van de inrichtingswinkel zijn vergelijkbaar met die van de thuisbezorgwinkels. Voor de komende tijd blijft het een uitdaging de jongeren gevarieerd en binnen het ter beschikking staande budget te laten koken. De Inspecties vinden dan ook de proef om lokaal de levensmiddelen in te kopen om daarmee de kosten te verlagen een goed initiatief.

2.6 Maatschappelijk contact

Criterium
Jongeren hebben voldoende mogelijkheden om maatschappelijk contact te onderhouden. Zo krijgen ze direct bij binnenkomst de gelegenheid om een eerste telefonisch contact te hebben met hun relaties en vervolgens hebben ze per week minstens twee maal tien minuten de gelegenheid om te telefoneren tegen redelijke tarieven. Bovendien kunnen jongeren wekelijks minimaal één uur bezoek ontvangen en hebben advocaten van jongeren de mogelijkheid tot onbelemmerd contact met hun cliënten. En alle jongeren hebben de mogelijkheid om kennis te nemen van het nieuws op radio en/of tv. De inrichting heeft de mogelijkheden tot maatschappelijk contact vastgelegd en dit is in overeenstemming met de wettelijke eisen. Als laatste beziet de inrichting voor elke jongere of deze voldoende gelegenheid en faciliteiten heeft.

Bevindingen
In de huisregels zijn de rechten van de jongeren opgenomen voor het kunnen onderhouden van de contacten met familie, relaties, advocaat et cetera.

[6] Hoofdstuk 4, blz. 8 van het jaarverslag commissie van toezicht over 2012.

Telefonisch contact
Bij binnenkomst mag een jongere altijd zijn ouders of verzorgers bellen om te laten weten waar hij verblijft. Iedere jongere kan vervolgens twee keer per week tien minuten telefoneren met familie en vrienden. De jongeren kunnen door goed gedrag punten verdienen waarmee ze extra mogen bellen. Voor zover de Inspecties kunnen nagaan, gaat Amsterbaken flexibel om met jongeren die relaties in het buitenland hebben en daarmee in contact willen blijven. Zo spraken de Inspecties met een jongere die zijn familie in Duitsland regelmatig mocht bellen.

Bezoek
Jongeren mogen ten minste één uur per week bezoek ontvangen. Indien het bezoekprogramma dit toelaat, krijgen de jongeren vaker bezoek. Als een jongere jarig is, mag hij ook bezoek ontvangen. Het bezoek vindt plaats op twee doordeweekse dagen en op zaterdag of zondag op de eigen groep. Tijdens het bezoekblok kunnen zes jongens bezoek ontvangen. Jongeren vullen bij binnenkomst een bezoekerslijst in met potentiële bezoekers. Ze mogen maximaal tien personen opgeven. Deze bezoekerslijst wordt met de behandelcoördinator en de ouders besproken. Tijdens het verblijf in Amsterbaken mogen personen worden toegevoegd en/of gewisseld. Als een jongere bezoek aanvraagt, wordt gekeken of die persoon op de bezoekerslijst staat. Als dat niet zo is dan zal diegene niet toegelaten worden tot Amsterbaken. Bezoek vindt plaats in de bezoekzaal of op de leefgroep. Dit is afhankelijk van de relatie die het bezoek heeft met de jongere en de samenstelling van het bezoek. Ouders mogen bijvoorbeeld op de groep komen om in het kader van de behandeling samen met de jongere te koken.

Kennisneming van het nieuws
Jongeren die binnen YOUTURN basisprofiel 3 hebben behaald, komen in aanmerking voor gebruik van een televisie van Amsterbaken. De jongeren op langverblijf beschikken allemaal over een tv. Op kortverblijf hebben enkelen nog geen tv. Jongeren die geen tv op hun kamer hebben, kunnen wel in de gezamenlijke huiskamer tv kijken. In de inrichting zijn geen bibliotheekvoorzieningen aanwezig. De jongeren hebben daardoor geen toegang tot kranten en tijdschriften, et cetera via de bibliotheek.

Oordeel
De inrichting biedt de jongeren in de praktijk voldoende mogelijkheden om in contact te blijven met familie en vrienden en op de hoogte te blijven van het nieuws. De huisregels beschrijven de mogelijkheden en voorwaarden waaronder dit contact kan plaatsvinden. Op het onderdeel maatschappelijk contact voldoet de inrichting daarom in voldoende mate aan de normen en verwachtingen.

2.7 Toegang tot zorg

Criterium
Het begrip zorg omvat binnen de context van dit criterium geestelijke zorg, medische zorg (inclusief tandheelkundige zorg) en psychosociale zorg. In de inrichting dient voldoende geestelijke zorg beschikbaar te zijn die aansluit bij de godsdienst of levensovertuiging van de jongeren. Een aan de inrichting verbonden arts dient regelmatig spreekuur te houden. Ook in acute situaties moet kunnen worden voorzien in noodzakelijke medische zorg. Op het terrein van de psychosociale zorg moeten er binnen de inrichting gekwalificeerde hulpverleners beschikbaar zijn die casuïstiek bespreken in het zogenaamde psychomedisch overleg (PMO). Voorts heeft de IGZ zich een oordeel gevormd over het aanbod van psychiatrische zorg.

Bevindingen
Geestelijke verzorging
Er zijn drie geestelijk verzorgers aan Amsterbaken verbonden, er werken twee pastors en een imam. Op het mededelingenbord op elke leefgroep hangt informatie over wie de geestelijke verzorgers zijn in de inrichting. De geestelijke verzorging (GV) brengt ook altijd een kort bezoek aan jongeren die nieuw zijn om ze te informeren over het aanbod. Als de jongere één van de geestelijk verzorgers wil spreken, kan hij hiervoor een gespreksbriefje invullen. Op aanwijzing van groepsleiders komt het voor dat de GV ook tussentijds jongeren bezoekt. Indien de jongere behoefte heeft aan een andere geestelijke verzorger, dan kan hij dit aanvragen bij de leidinggevende van de groep of de GV.

Naast individuele gesprekken hebben de jongeren ook de gelegenheid om een kerk-of gebedsdienst bij te wonen. De pastor verkiest individuele of groepsgesprekken boven een wekelijkse zondagsdienst. De pastor is wel elke zondagmiddag in de inrichting aanwezig. Hij bezoekt dan de groepen en eet mee met een groep. In dringende gevallen maakt hij tijd vrij voor een individueel gesprek. Hij verzorgt één keer in de zes weken en met feestdagen zoals Pasen of Pinksteren een dienst. Voor deze diensten worden ook ouders uitgenodigd. Daarnaast organiseert de pastor groepsbijeenkomsten met een thematisch karakter, bijvoorbeeld het thema ‘Schuld en spijt’ of ‘rij jij of rij ik?’

De imam is er altijd op vrijdag. Sinds kort organiseert de imam die dag ook een gebedsdienst tijdens onderwijstijd. De school bepaalt dan mede de onderwerpen voor deze dienst (bijv. belang van onderwijs, respect voor vrouwen). Deze constructie wordt ook door de pastor geambieerd, omdat die hem meer ruimte zou bieden. Hierover vindt momenteel overleg plaats

met de school. De school weet niet met zekerheid of de gebedsdiensten van de imam volgens de vereisten in het Nederlands worden aangeboden. Daarnaast organiseert de imam groepsbijeenkomsten en heeft hij individuele gesprekken met de jongeren. Hij eet vaak mee op een groep.

Waar mogelijk werken de pastors en de imam samen of trekken ze gezamenlijk op om de jongeren te laten zien dat er vooral overeenkomsten zijn in de geloofsbelijdenis. Dat gebeurt bijvoorbeeld bij bijzondere gelegenheden, zoals het uitreiken van certificaten. Indien nodig verwijzen de geestelijk verzorgers ook jongeren naar elkaar door.
De GV is positief over de betrokkenheid van de directie ten aanzien van door de GV georganiseerde activiteiten, waar mogelijk is de directeur daarbij aanwezig. De geestelijke verzorging is tevreden over de (gedeelde/multifunctionele) ruimten die hun ter beschikking staan.

Beschikbaarheid medische zorg, tandarts en psychiatrische zorg
De medische dienst valt onder het BBO (bureau behandel ondersteuning) en bestaat uit twee parttime verpleegkundigen, een hoofd medische dienst, een huisarts, twee kinder- en jeugdpsychiaters en een parttime medisch administratief medewerker. Eén van de verpleegkundigen is tevens coördinerend verpleegkundige.
In oktober komt een diëtiste in dienst. Er is een tandarts verbonden aan de inrichting en op aanvraag is fysiotherapie ook mogelijk. Eén van de kinder- en jeugdpsychiaters is gedetacheerd voor twaalf uur vanuit de Bascule[7], de ander is een psychiater in opleiding.
Het functieprofiel van coördinerend verpleegkundige is niet vastgelegd. In de praktijk is de coördinerend verpleegkundige degene die intern contacten onderhoudt en onderhoudt het hoofd medische dienst primair de externe contacten zoals met het ziekenhuis, de apotheek, de fysiotherapeut en de diëtiste.

De medische dienst houdt dagelijks spreekuur. Jongeren kunnen zich aanmelden voor het spreekuur via een gespreksbriefje. De medische dienst is gemakkelijk bereikbaar. Consulten gaan op afspraak en bij voorkeur buiten schooltijd. De huisarts heeft één keer per week spreekuur en is via de huisartsenpraktijk[8] bereikbaar. Als jongeren gedurende avond of nacht urgente problematiek hebben dan beslist een medewerker of er contact nodig is met de huisartsenpraktijk.

7 Bascule is een academisch centrum in Amsterdam dat psychiatrische zorg verleent aan onder andere jongeren.
8 Betreft een samenwerkingsverband van huisartsen buiten de inrichting.

De psychiater is ook bereikbaar bij crisis en de maximale aanrijtijd vanuit de verste vestiging van De Bascule is twintig minuten. De aanrijtijd levert geen problemen op.

Jongeren kunnen één keer per jaar voor controle naar de tandarts, ook voor klachten en acute gevallen kunnen de jongere bij de tandarts terecht. Jongeren die incidenteel verlof kunnen krijgen, kunnen ook naar hun eigen tandarts. Tandverzorging zit bovendien in de basisprofielen van YOUTURN. In het kader van preventieve zorg heeft de medische dienst net toestemming gekregen om noodzakelijke spullen te mogen bestellen voor mondverzorging.

Medische intake en zorg
De jongeren krijgen binnen 48 uur een medische intake. Hierbij worden onder andere lengte, gewicht en bloeddruk gemeten. Seksualiteit en verslaving zijn altijd onderwerpen van gesprek tijdens een intake. Op indicatie screent de medische dienst jongeren op HIV, SOA en verslaving. De verpleegkundige heeft telefonisch contact met de ouders van de jongeren tot vijftien jaar voor nadere informatie over de gezondheid van betrokkene. Op basis van de intake wordt zo nodig een plan opgesteld. Ook probeert de medische dienst preventief op te treden zoals het geven van voorlichting over gezonde voeding. De verpleegkundigen gebruiken bij de voorlichting foto's van het menselijk lichaam.

(Psychomedisch) overleg
De psychiatrische zorg die Amsterbaken aanbiedt aan de jongeren is gebaseerd op het beleidsdocument 'DJI-Visie op psychiatrische zorg'. Hierin wordt een integrale benadering beschreven van de te bieden zorg. Voor Amsterbaken is het perspectiefplan daarin leidend. Dat volgens deze visie iedere professional ook een pedagogische taak heeft, wordt door de verpleegkundigen onderschreven. De verpleegkundige eet ook af en toe mee op een groep.

Amsterbaken organiseert wekelijks een psychomedisch overleg (PMO). Daarin worden de jongeren besproken die bijzondere medische zorg/aandacht behoeven. Het PMO vindt plaats onder leiding van de directeur. Verder nemen aan dit overleg deel de behandelcoördinatoren, gedragsdeskundigen en een verpleegkundige of het hoofd van de medische dienst. Er zijn duidelijke beslismomenten waarin de behandeling wordt bijgestuurd in het PMO. Over de terugkoppeling tussen verpleegkundige en groepsleiding is men zeer tevreden.

Medicatieveiligheid
De onderzoekskamer annex kantoor van de verpleegkundige ziet er ordelijk uit. De *geneesmiddelen op naam*, waarvoor dit mogelijk is, is in op-naam-gestelde individuele verpakking door de apotheker ter hand gesteld. *De werkvoorraad geneesmiddelen* is in zeer beperkte mate aanwezig op 'niet op naam gestelde medicatie'. De voorraad in de dokterstas voor de 24 uurs bereikbaarheidsdienst is beperkt tot de acute medicatie die gemiddeld nodig is.
De toediening van geneesmiddelen, inclusief zo nodig medicatie, is per geneesmiddel en per toedieningstijdstip op een (toedien-/deel-)lijst vastgelegd. Er is een continue monitoring van de temperatuur in de koelkast.
Incidenten met geneesmiddelen worden in het systeem meldingenincidentenzorg (MIZ) gemeld. Een structurele, directe betrokkenheid van de verpleegkundigen en apothekers bij de analyse van deze meldingen en toe te passen verbetermaatregelen ontbreekt. De verpleegkundigen melden geen verbaal geweld in het MIZ wat wel de bedoeling is. Verder is er vanuit het beheer van MIZ , geen terugkoppeling op de ingebrachte meldingen.

Oordeel
De uitvoering van de toegang tot zorg voldoet overwegend, maar niet volledig aan de normen en verwachtingen. Amsterbaken biedt jongeren de mogelijkheid om hun godsdienst of levensovertuiging tijdens het verblijf in de inrichting vrij te belijden. Lessen van de imam tijdens schooltijd dienen in het Nederlands worden gegeven.
De jongere heeft in voldoende mate toegang tot de zorg. Daarbij gaat het om de zorg van arts, verpleegkundige, tandarts en psychiatrische zorg. Amsterbaken voldoet qua bezetting van psychiaters aan de landelijke normen. De inrichting voldoet niet aan de norm dat de intake van de medische dienst binnen 24 uur moet zijn uitgevoerd. Het gebruik van het systeem MIZ is nog niet optimaal.

Aanbevelingen
- Zie erop toe dat de lessen van de imam in het Nederlands worden gegeven.
- Tref maatregelen die het mogelijk maken de medische intake van de jongere binnen 24 uur uit te voeren.
- Maak binnen de medische dienst afspraken over het doen van MIZ meldingen en betrek medewerkers bij evaluaties en verbeteracties.

2.8 Disciplinaire straffen en ordemaatregelen

Criterium

De straffen in de inrichting, enkel op te leggen door directeur of plaatsvervanger, zijn proportioneel, humaan en hebben zoveel mogelijk een educatieve impact. Dit uit zich bijvoorbeeld doordat de jji de voorkeur geeft aan maatregelen zoals herstelbemiddeling en educatieve opdrachten boven uitsluiting van activiteiten.
Daarnaast hoort de jji jongeren voorafgaande aan de straf of maatregel en informeert ze in een begrijpelijke taal over de op te leggen of opgelegde straffen en maatregelen. Bovendien stelt de jji de jongeren in de gelegenheid zich te verdedigen.
Indien over wordt gegaan tot uitsluiting van een jongere van verblijf in de groep en deelname aan activiteiten hanteert de jji de hiervoor bepaalde maximale wettelijke termijnen, evenals de maximum termijnen voor afzondering. Deze behouden wel hun recht op dagelijks minimaal één uur verblijf in de buitenlucht, telefoneren, bezoek, en ze ontvangen leesmateriaal.
Wanneer de afzondering in een afzonderingscel langer dan 24 uren duurt, licht de jji de commissie van toezicht, de aan de inrichting verbonden arts, en de ouders of verzorgers, hier terstond over in.
De inrichting heeft een vastgesteld gemeenschappelijk disciplinair beleid conform (inter)nationale normen met als doel om zoveel mogelijk te garanderen dat inrichtingsfunctionarissen in vergelijkbare situaties vergelijkbare straffen en maatregelen opleggen. De jji registreert alle disciplinaire straffen en maatregelen.

Bevindingen

Beleid

In het informatieboekje van Amsterbaken en in de huisregels zijn de toepassingsmogelijkheden (inhoud en duur) beschreven van de time-out, de diverse ordemaatregelen en disciplinaire straffen. Daarnaast beschikt de inrichting over een beleidsnotitie 'Correctief handelen' waarin de context en de inhoud nader is uitgeschreven. De beleidsnotitie beschrijft ook de daartoe bevoegde functionarissen en de duur van de maatregelen. Het beleid is recent geactualiseerd (april 2013). Aansluitend is inrichtingsbreed veel aandacht besteed aan het opfrissen van de regels en procedures. Een jongere in Amsterbaken kan op basis van storend en/of grensoverschrijdend gedrag een time-out, een ordemaatregelof een disciplinaire straf.

Plaatsing op kamer in het kader van pedagogisch handelen (Time out)

Een time-out kan door de pedagogisch medewerker worden opgelegd. Ook op school kan een jongere door de docent uit de klas worden verwijderd bij

storend gedrag. De jongere gaat dan terug naar de groep. De jongere moet vervolgens een zelfevaluatie-formulier invullen waarover de docent met hem in gesprek gaat. Afhankelijk van dat gesprek beoordeelt de docent of de jongere terug kan naar de les. Als een jongere drie maal een time out krijgt noemt men dit een incident. Incidenten worden geregistreerd, geanalyseerd en besproken in het managementteam. Incidenten komen niet vaak voor.

Ordemaatregel en disciplinaire straf
Het afdelingshoofd en de behandelcoördinator zijn beslissingsbevoegd voor het opleggen van een ordemaatregel aan de jongere. Het besluit tot het opleggen van een disciplinaire straf is voorbehouden aan de directeur. In de incidentrapportages registreert Amsterbaken alleen ordemaatregelen. Hieronder vallen: plaatsing op eigen kamer, kamerprogramma, uitsluiting van activiteiten, tijdelijke overplaatsing, plaatsing in een isoleercel en weigering, intrekking of beperking van verlof. Aan een jongere kan een zogenaamd kamerprogramma worden opgelegd, waarbij de jongere voor de duur van maximaal één week wordt uitgesloten van verblijf in de groep of beperkt in zijn deelname aan gemeenschappelijke activiteiten. Wel is het zo dat wanneer een jongere een straf of maatregel krijgt opgelegd, hij het recht heeft om individueel te luchten, bezoek te ontvangen en recht op zijn reguliere belmomenten. Afhankelijk van het soort incident kan in een enkel geval ook het sportmoment of de therapie nog doorgang vinden.

Bij plaatsing in een isoleercel langer dan 24 uur, wordt altijd melding gemaakt bij de commissie van toezicht (cvt). De medische dienst wordt bij een plaatsing ook altijd onmiddellijk ingeschakeld. Wanneer een jongere is geïsoleerd, controleert de badmeester de jongere elk uur en bijzonderheden schrijft hij op. Tevens wordt geregistreerd hoe lang een jongere geïsoleerd is geweest en wat de jongere gegeten en gedronken heeft.
Ouders van de jongeren (onder de achttien jaar) worden tijdens de wekelijkse telefoongesprekken geïnformeerd over genomen ordemaatregelen en opgelegde straffen. Bij zeer heftige incidenten worden de ouders, ongeacht de leeftijd van de jongere, standaard op de hoogte gebracht.

De definities voor de diverse maatregelen en straffen zijn voor de meeste medewerkers voldoende duidelijk. Voor jongeren is het verschil tussen een ordemaatregel, een disciplinaire straf en een time out niet altijd helder. Jongeren ervaren een time out toch vaak als straf. De cvt geeft aan dat in de uitvoering het onderscheid tussen ordemaatregelen en disciplinaire straffen niet altijd scherp gemaakt wordt. Dit blijkt ook uit hun jaarverslag 2012, waarin wordt ingegaan op de uitvoering van disciplinaire straffen en ordemaatregelen 'Rapporten worden te laat uitgereikt; sancties worden niet

opgelegd door personen die daar volgens de wet toe gemachtigd kunnen zijn; urinecontroles worden niet volgens het protocol uitgevoerd. De cvt heeft de directie verzocht om scherper toe te zien op het naleven van procedure afspraken'.
In 2012 waren er 102 klachten bij de commissie ingediend. Daarvan zijn er 25 na bemiddeling van de maandcommissaris ingetrokken en 52 zijn door de jongere weer ingetrokken. De overige klachten zijn behandeld.

De cvt beoordeelt de maatregelen (negen) en straffen (één) als proportioneel. De Inspecties delen deze opvatting.
De termijnen waarbinnen beklagzaken worden afgewikkeld, houden de cvt en de inrichting niet bij. De cvt geeft aan dat de wettelijke termijnen in de praktijk lastig haalbaar zijn. Volgens de cvt reageert de directie van Amsterbaken tijdig op de gestelde vragen, maar het hele proces van ontvangst van de klacht tot uitspraak op zitting vraagt tijd en ook de bemiddeling vraagt tijd.

Oordeel

De inrichting voldoet op het onderdeel disciplinaire straffen en ordemaatregelen overwegend, maar niet volledig aan de normen en verwachtingen. Er is geen gedegen registratie van de termijnen waarbinnen opgelegde disciplinaire straffen en ordemaatregelen zijn afgehandeld. Hierdoor kan dus niet worden vastgesteld of conform de eisen wordt gehandeld.

Aanbeveling

Zie toe op de naleving van procedures en werkafspraken bij het opleggen van disciplinaire straffen en ordemaatregelen en zorg voor een goede registratie.

2.9 Klachtafhandeling en medezeggenschap

Criterium

De maandcommissaris bezoekt de inrichting tenminste twee keer per maand en stelt jongeren in de gelegenheid zich voor bemiddeling tot hem of haar te wenden.
Jongeren, ouders of voogd, stiefouder of pleegouders, voelen zich niet belemmerd in hun toegang tot de beklagcommissie en beschouwen het indienen van klachten als een vanzelfsprekend en geaccepteerd middel om op te komen voor hun rechten.
Jongeren krijgen de gelegenheid om zich bij de mondelinge behandeling van hun beklag te laten bijstaan door familieleden, een rechtsbijstands- of vertrouwenspersoon en/of een tolk. De inrichting ondersteunt hen daarbij.

De beklagcommissie doet binnen vier weken na dagtekening van beklagschriften uitspraak, tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden. De jji heeft regelmatig overleg met (een vertegenwoordiging van) de jongeren over de gang van zaken in de inrichting. De jji stimuleert deelname aan de medezeggenschap (jongerenraad) en geeft jongeren ook de faciliteiten voor deelname.

Bevindingen

Commissie van toezicht en maandcommissariaat

De commissie van toezicht heeft de afgelopen periode veel wisselingen gekend. Ten tijde van de inspectie bestaat zij uit acht leden. In 2012 is een aantal nieuwe leden geworven om te kunnen blijven voldoen aan de wettelijke verplichte deelname vanuit bepaalde beroepsgroepen. Elk van de leden vervult volgens een rouleersysteem, periodiek de rol van maandcommissaris. Als maandcommissaris bezoeken de commissieleden Amsterbaken in principe elke veertien dagen. Zij lopen dan zelf, met pieper en sleutelbos, de inrichting in. Eventueel kan dit ook onaangekondigd. De maandcommissaris probeert meestal op een groep mee te eten. Van de bevindingen van de maandcommissaris wordt een verslag gemaakt. Elk verslag wordt in de commissievergadering besproken. Zo informeren de commissieleden elkaar. De commissie brengt elk jaar een jaarverslag uit.

Klachtafhandeling en termijnen

In de informatiebrochure die jongeren bij binnenkomst krijgen, staat de mogelijkheid tot het indienen van klachten beschreven. Ook de groepsleiding benoemt bij jongeren de mogelijkheid om een klacht in te dienen. Als de jongere dat wil, kan hij om een gespreksbriefje vragen bij de groepsleiding. Daarin vermeldt hij zijn naam, de groep en waar het om gaat. De jongere kan het briefje in de klachtenbus van de cvt deponeren. Bij de behandeling van een beklagzaak kan de jongere zich laten bijstaan door bijvoorbeeld een ouder, verzorger of een advocaat. Tolken zijn in de praktijk een enkele keer ingeschakeld.

Overlegvergadering met directie

Elke maand is er een overleg tussen commissie van toezicht en directie. Als het nodig is zoekt de maandcommissaris eerder contact met de directie om snel tot een oplossing te komen. De cvt ervaart het contact met de directie als constructief. De informatievoorziening vanuit de directie is adequaat. Over-all is de commissie positief over de inrichting. De meeste zaken gaan goed. Een aantal procedures kan nog wel beter. In het jaarverslag over 2012 geeft de commissie bijvoorbeeld aan dat zij de directie van Amsterbaken heeft verzocht om scherper toe te zien op het naleven van procedurele afspraken zoals het tijdig uitreiken van een rapport door het personeel.

De commissie vindt het op voorhand aanbieden van compensatie aan jongeren pedagogisch niet altijd juist en heeft dit onder de aandacht gebracht van de directie. Daarbij gaat het vooral om situaties waarbij bepaalde activiteiten in het dagprogramma door overmacht uitvallen.

Jongerencommissie
Amsterbaken heeft een jongerenraad die regelmatig overlegt met de directie. De jongeren geven aan dat dat overleg wel tegenvalt. Er kunnen uiteindelijk maar weinig van hun wensen gerealiseerd worden. Veel van hun verzoeken kunnen niet worden ingewilligd in verband met de beveiliging.

Oordeel

De inrichting voldoet op het onderdeel klachtafhandeling en medezeggenschap overwegend, maar niet volledig aan de normen en verwachtingen. De toegankelijkheid van de commissie van toezicht voor de jongeren is op orde. De termijnen waarbinnen beklagzaken moeten zijn afgewikkeld worden in de praktijk niet altijd gehaald. Omdat er geen registratie plaatsvindt van de termijnen van afwikkeling van de klachten en de oorzaken van het niet halen van de termijnen, ontbreekt inzicht in de aard en omvang. Er is een jongerenraad actief in Amsterbaken.

Aanbeveling
Aan de commissie van toezicht en de inrichting
Draag zorg voor een registratie van de termijnen van de afhandeling van klachten waaruit blijkt hoeveel zaken binnen de termijnen zijn afgehandeld en voor de zaken waar dit niet het geval is, wat hiervan de oorzaak is.

2.10 Conclusie

De manier waarop de rechtspositie van de jongere in Amsterbaken is geregeld voldoet overwegend maar niet volledig aan de normen en verwachtingen. Voor de Inspecties heeft zwaar meegewogen dat door personeelsgebrek, de jongeren vaker op hun kamer zijn ingesloten, ook wanneer onderdelen van het dagprogramma komen te vervallen. Bovendien bestaat er geen inzicht in de omvang van de problematiek of gegevens waaruit blijkt dat nog steeds voldaan wordt aan de minimumeisen voor deelname aan gemeenschappelijke activiteiten.

3
Omgang met jongeren

3.1 Screening

Criterium

De inrichting heeft een volledig beeld van de gezondheidsrisico's, beveiligings- en beheersrisico's en behoefte aan (na)zorg van jongeren. Functionarissen die met de jongeren werken zijn hiervan op de hoogte.

Bevindingen

Amsterbaken heeft de afname van de verschillende screeningen en intakes in haar beleid vastgelegd. Meerdere disciplines in Amsterbaken hebben een intakegesprek met een jongere. Dit zijn de groepsleiders, de medische dienst, de behandelcoördinator, de individueel trajectbegeleider en de zorgcoördinator van school.[9] Het doel van de screeningen en intakes is om een beeld te krijgen van de verschillende gezondheidsrisico's en behoefte aan zorg van de jongere.

Intake groepsleiding

In hoofdstuk 2.1 is de inkomstprocedure bij de Binnenkomst Afdeling Delinquenten (BAD) beschreven. Over jongeren die op een lang verblijfafdeling geplaatst worden, heeft de inrichting in het algemeen al veel voorinformatie. Het merendeel van de jongeren heeft al enkele maanden op een kort verblijfafdeling van Amsterbaken gezeten of komt van een andere jji. Over jongeren op een kort verblijfafdeling is vaak minder voorinformatie beschikbaar. De screening en intake van deze jongeren is daarom van groot belang. Iedere discipline heeft daarvoor haar eigen formats en (registratie-) systemen.

Een nieuwe jongere die binnenkomt op een kort verblijfgroep, krijgt een groepsleider als mentor toegewezen. Een jongere volgt na binnenkomst het YOUTURN-instroomprofiel. De mentor heeft een intake met de jongere, waarin hij standaard een aantal gegevens over de jongere uitvraagt. Verder informeert de mentor de jongere over YOUTURN (EQUIP en TIP-bijeenkomsten en de profielen) en over praktische zaken voor het verblijf van de jongere binnen de inrichting, zoals de huisregels en de afspraken die gelden en het dagprogramma (zie paragraaf 2.2 introductie).

Intake testbureau

In hoofdstuk 2.7 over de toegang tot de zorg, is de intake door de medische dienst beschreven. In deze paragraaf wordt ingegaan op de intake door het testbureau en wat de inrichting doet met de verkregen gegevens.

9 De intake die het onderwijs afneemt komt aan de orde in paragraaf 2.3. over het activiteitenprogramma.

Een psycholoog van het testbureau screent de jongere binnen 24 uur met behulp van de landelijke screeningsinstrument Maysi-2 en binnen zeven tot tien dagen met behulp van de SDQ en HID.[10] De instrumenten leveren informatie of er mogelijk sprake is van psychiatrische en/of gedragsproblematiek bij de jongere en of er acute zorg nodig is. De uitkomsten van deze screeningen en de medische gegevens van de medische dienst worden in het PMO besproken. Optioneel kunnen er enkele basis diagnostische instrumenten aan de screening toegevoegd worden, zoals de afname van de NPV-J (Nederlandse Persoonlijkheids Vragenlijst Jongeren), MMPI-A (Minnesota multiphasic personality inventory-adolescent) of UCL (Utrechtse coping lijst).

Intake behandelcoördinator
De behandelcoördinatoren spreken een nieuwe jongere binnen de eerste week van zijn verblijf. Onderwerpen die aan bod komen zijn wonen, school, gezin, vrienden, delict(geschiedenis) en eerdere hulpverlening. Verder betrekken zij de beschikbare voorinformatie van ketenpartners zoals het basisonderzoek van de Raad van de Kinderbescherming, de zogenaamde BARO en eventueel de Washington Prescreen[11] uit het Generiek Casusoverleg Ondersteunend Systeem (GCOS)[12].
Verder wordt gebruik gemaakt van de aanwezige justitiële voorinformatie via JD-online justitiële documentatie online)[13].
De behandelcoördinatoren zijn verantwoordelijk voor het samenbrengen van de informatie uit de verschillende intakes om zodoende een zo volledig mogelijk beeld van de jongere te krijgen. Zij brengen, op basis van de informatie uit de intakes en in overleg met de andere disciplines, de risico's rond de jongere in kaart. De uitkomsten worden vervolgens in de eerste week van het verblijf besproken in het PMO. Vervolgens leggen de behandelcoördinatoren alle informatie vast in het eerste perspectiefplan van de jongere (zie verder hoofdstuk 6.1)

Intake individueel trajectbegeleider
Amsterbaken werkt met individueel trajectbegeleiders (itb'ers), die zich bezighouden met de nazorg voor jongeren. De itb'ers streven ernaar om

10 SDQ staat voor Strength and Difficulty Questionnaire en Maysi-2 voor Massachusetts youth screening instrument versie twee. Dit zijn screeningsinstrumenten die landelijk zijn ingevoerd en waarvan nog onderzocht wordt of ze gevalideerd kunnen worden. HID staat voor Hoe Ik Denk.
11 Een screeningsinstrument op risicofactoren.
12 Het Generiek Casusoverleg Ondersteunend Systeem (GCOS) is een digitaal systeem dat ketenpartners ondersteunt bij het netwerk- en trajectberaad.
13 JD-online is de digitale toegang tot het justitieel documentatieregister voor het verkrijgen van uittreksels en rapportages uit het persoonsdossier.

binnen tien dagen na binnenkomst van een jongere een intake te houden (conform Workwise), maar vanwege onderbezetting lukt dit niet altijd. Zij geven de prioriteit aan jongeren waarvan zij verwachten dat er snel adequate voorzieningen moeten worden getroffen. Bijvoorbeeld wanneer een jongere in aanmerking komt voor nachtdetentie. Tijdens de intake spreken de itb'ers met de jongeren over onderwerpen als wonen, dagbesteding, vrijetijdsbesteding, sociaal netwerk en financiën. De itb'ers werken nauw samen met de ketenpartners. Zij vertegenwoordigen Amsterbaken in het netwerkberaad, dat wekelijks binnen Amsterbaken wordt gehouden. Aan dit beraad nemen verschillende ketenpartners deel, zoals de Raad voor de Kinderbescherming (RvdK) en de jeugdreclassering. Dit beraad heeft tot doel alle relevante informatie over een nieuw binnengekomen jongere bijeen te brengen. Amsterbaken levert daarvoor informatie aan, zoals de uitkomsten van screeningen en intakes.

Check op de uitvoering
De mentor van een jongere houdt bij of alle stappen van het instroomproces worden doorlopen. De behandelcoördinator ontvangt de uitkomsten van de intakes en screeningen en is verantwoordelijk voor het samenbrengen van de informatie om zodoende een volledig beeld van de jongere te krijgen. De uitkomsten worden in de eerste week van het verblijf van de jongere besproken in het PMO en vervolgens in de eerste perspectiefplanbespreking van een jongere.

Oordeel

De screening van jongeren binnen Amsterbaken voldoet overwegend aan de verwachtingen. Jongeren worden door de meeste disciplines tijdig gescreend op gezondheidsrisico's, beveiligings- en beheersrisico's en de behoefte aan zorg. Door onderbezetting lukt het de itb'ers niet altijd tijdig een intake te houden. Hierdoor wordt de behoefte aan nazorg niet voor alle jongeren consequent geïnventariseerd. De uitkomsten van de screeningen en intakes worden in de eerste week van het verblijf van de jongere besproken in het PMO. Daarin wordt nagegaan of alle benodigde stappen van het instroomproces zijn doorlopen. Uiteindelijk brengt de behandelcoördinator alle informatie samen in het eerste perspectiefplan van een jongere.

Aanbeveling

Zorg ervoor dat alle jongeren die in de doelgroep voor een nazorgtraject met hulp van de itb'er vallen, binnen tien dagen na binnenkomst een intake hebben met deze functionaris.

3.2 Bejegening

Criterium

Het personeel behandelt alle jongeren gelijk, ongeacht etniciteit, seksuele geaardheid, delictachtergrond en dergelijke en treedt op bij discriminerend gedrag van jongeren onderling. De jji heeft de visie over hoe om te gaan met jongeren vastgelegd, daarnaast zijn het leefklimaat, de groepscultuur en de bejegening van jongeren regelmatig onderwerp van gesprek tussen medewerkers en met leidinggevenden. Het personeel geeft er blijk van de visie van het inrichtingsmanagement met betrekking tot de manier waarop het personeel met jongeren omgaat, te kennen en te delen. De medewerkers zijn in staat om jongeren te begeleiden en motiveren. Ze bejegenen jongeren respectvol en zij kunnen het goede voorbeeld geven. De groepsleiders hanteren hiertoe onder andere de YOUTURN-methodiek. Jongeren hebben een mentor die het eerste aanspreekpunt voor hen is.

Bevindingen

De jongeren geven aan dat de groepsleiders en andere medewerkers van Amsterbaken goed en respectvol met hen omgaan. Ook vinden ze de sfeer op de groep en school goed. Dit wordt ondersteund door de uitkomsten van de Jeugdsurvey 2012[14] en de uitkomsten van een door de jongeren uitgevoerde interne audit. De medewerkers proberen zoveel mogelijk maatwerk te bieden en jongeren individueel te benaderen. De behandelcoördinatoren sturen de groepsleiders inhoudelijk aan en bieden de groepsleiders handvatten over hoe zij het beste de jongeren kunnen bejegenen, rekening houdend met de achtergrond en problematiek van de betreffende jongere.

Amsterbaken werkt grotendeels conform de YOUTURN-methodiek. Alle jongeren hebben conform YOUTURN een mentor en submentor. Verder nemen de jongeren deel aan EQUIP en/of TIP-bijeenkomsten, die gezamenlijk gegeven worden door de school en de inrichting. De medewerkers weten de jongeren hiervoor te motiveren, waardoor er weinig jongeren binnen Amsterbaken zijn die deelname aan de bijeenkomsten weigeren. Ook is de uitval van deze bijeenkomsten gering. Daarnaast werken jongeren aan de basis- en ontwikkelprofielen YOUTURN en een portfolio.
Het lukt Amsterbaken niet om volledig conform de YOUTURN-methodiek te werken. Dit komt vanwege een krappe personeelsbezetting en de daaruit voortvloeiende druk op de personeelsroosters. Dit brengt binnen Amsterbaken de volgende gevolgen met zich mee:

14 Onderzoek uitgevoerd door de Dienst Justitiële Jeugdinrichtingen, oktober 2012.

- De YOUTURN-methodiek veronderstelt een jaarlijkse follow-up training. Dit gebeurt binnen de inrichting onvoldoende. Uit de registratie van de inrichting wordt duidelijk dat een groot aantal groepsleiders in 2012 en 2013 geen herhalingstrainingen YOUTURN hebben gevolgd. De groepsleiders geven aan dat bij een krappe personeelsbezetting op de groep zij er voor kiezen om op de groep te staan in plaats van de training YOUTURN te volgen.

- Het uitvoeren van mentortaken staat onder druk, de groepsleiders hebben regelmatig te weinig tijd om deze taken volgens YOUTURN uit te voeren. Waardoor bijvoorbeeld de verslaglegging van het intakegesprek langer op zich laat wachten.

- Vanwege de krappe personeelsbezetting kiest de inrichting ervoor om op de groepen te rouleren. Bij het rouleren moeten de jongeren van de groep afwisselend vier om vier naar hun kamer. Op dat moment is er maar één groepsleider voor acht jongeren aanwezig. Daarmee ontstaat een onveilige situatie. Of de groepsleiders van twee groepen draaien samen eerst de ene en daarna de andere groep, waarbij de jongeren ook afwisselend naar hun kamer moeten of langer op hun kamer verblijven. Dit komt regelmatig voor binnen de inrichting, zowel na schooltijd als in het weekend. Wel verschilt het per groep. Er zijn groepen waar dit meerdere keren per week voorkomt en er zijn groepen waar het vrijwel niet nodig is.

De behandelcoördinatoren geven aan dat vanuit het oogpunt van de behandeling en bejegening van de jongeren deze werkwijze eigenlijk ongewenst is. Verder staat het een goed leefklimaat voor de jongeren in de weg, aangezien de jongeren nu te vaak naar hun kamer moeten. Met name de jongeren van de kortverblijfgroepen zijn hier ontevreden over. Zij hebben minder spullen op hun kamer om zich mee te vermaken. De jongeren begrijpen de noodzaak van deze werkwijze en zijn op zich positief over hoe de groepsleiders hiermee omgaan. De groepsleiders hebben de jongeren zo veel mogelijk betrokken door uitleg te geven en vragen te beantwoorden. Het rouleren heeft volgens de medewerkers niet tot onrust of meer incidenten onder jongeren geleid. Daarbij speelt dat de jongeren worden gecompenseerd als zij als gevolg hiervan extra op hun kamer worden ingesloten. Voorbeelden van compensatie zijn een televisie op kamer of eten voor de groep van buiten bestellen.
In paragraaf 7.1 gaan de Inspecties nader in op de krappe personeelsbezetting binnen Amsterbaken en de verdere gevolgen.

Oordeel

De bejegening van jongeren binnen Amsterbaken voldoet beperkt aan de verwachtingen. De Inspecties wegen het feit dat jongeren als gevolg van het systeem van rouleren, vaker op hun kamer zijn ingesloten en dat personeelsleden in verband met de onderbezetting niet deelnemen aan herhalingstrainingen YOUTURN, zwaar mee in deze beoordeling. Aan de andere kant dient vermeld te worden dat de medewerkers van de inrichting er alles aan doen om de jongeren respectvol en humaan te bejegenen met als doel een positieve groepscultuur en een veilig leefklimaat te bewerkstelligen. De jongeren merken dit en zijn tevreden over hoe ze bejegend worden en over de sfeer op zowel de groepen als de school.

Aanbeveling

- Zorg voor een alternatief voor het systeem van rouleren.
- Zorg ervoor dat alle medewerkers jaarlijks herhalingstrainingen YOUTURN volgen.

3.3 Rapportage en documentatie

Criterium

Voor elke jongere houdt de jji een dossier bij. De jji rapporteert regelmatig over het verloop van het verblijf van jongeren in gedrags-/voortgangsrapportages. Hiertoe houdt de jji onder andere voor elke jongere gegevens bij over de voortgang in het kader van YOUTURN. Functionarissen in de jji wisselen actuele informatie met betrekking tot bijzonderheden van jongeren naar tevredenheid uit. Er is een lokale procesbeschrijving waarin is vastgelegd wie, met welke frequentie aan wie rapporteert over de in de inrichting aanwezige jongeren. Er zijn ook eisen geformuleerd waaraan rapportages dienen te voldoen. De jji bewaakt de volledigheid, kwaliteit en overdracht van het jongerendossier en mogelijkheid tot inzage door de jongere.
Leidinggevenden houden toezicht op de tijdigheid, kwaliteit en volledigheid van de (gedrags)rapportages over jongeren.

Bevindingen

Het beleid over het bijhouden en overdragen van het jongerendossier is vastgelegd en conform de wettelijke vereisten (Bjj).
Op de bevolkingsadministratie liggen de fysieke jongerendossiers. De bevolkingsadministratie bewaakt het dossier met daarin de persoons- en identificatiegegevens, justitiële stukken zoals vonnissen, de verblijfsgegevens waaronder ook rapporten en beschikkingen van disciplinaire straffen en ordemaatregelen en klachten van de jongere met uitspraken.

De Inspecties hebben een aantal dossiers ingezien. De dossiers hebben een standaardindeling aan de hand van een inhoudsopgave en tabbladen. De inhoud van de dossiers voldoet aan de wettelijke vereisten, maar de indeling van de dossiers wijkt daar van af.
Jongeren hebben de mogelijkheid om hun dossier in te zien. In de praktijk verzoekt een jongere hier nooit om.
De fysieke dossiers worden niet getoetst op hun kwaliteit of volledigheid.

Naast het fysieke dossier werkt de inrichting met een digitaal dossier voor elke jongere. Dit gebeurt aan de hand van meerdere (registratie)systemen: het jeugdvolgsysteem (JVS), het jongeren informatiesysteem (JIS) en een fotosysteem met een directe koppeling naar de netwerkschijf van de inrichting. De verschillende rapportages per jongere zijn daardoor op verschillende plekken opgeslagen en voor de medewerkers lastig terug te vinden. Verder moeten medewerkers dezelfde gegevens van jongeren meerdere malen in de verschillende systemen invoeren. Dit is tijdrovend en verhoogd de kans op fouten. De medewerkers van de inrichting geven aan dat het werken met het landelijk ingevoerde digitale systeem JVS en bijbehorende en Intelligente Formulieren Module (IFM) lastig is en voor veel onduidelijkheid zorgt. Ook de directie van Amsterbaken maakt zich zorgen om de invoering van dit landelijke digitale systeem.
De digitale dossiers worden evenals de fysieke dossiers niet getoetst op hun kwaliteit of volledigheid.

De medewerkers ervaren dat, door de verschillende (registratie)systemen, het voor hen moeilijk is om de inhoudelijke voortgang van jongeren eenduidig vast te leggen. Hierdoor is het voor de behandelcoördinatoren ook niet goed mogelijk om op basis van de voortgangsrapportages van de jongeren de grote lijn in de behandeling van de jongeren te monitoren en hier tussentijds op te sturen.
De behandelcoördinatoren zien de voortgang van de jongere nu vooral in de periodieke perspectiefplannen. Op de verschillende plekken, zoals in de behandelbesprekingen per jongere en in de verslagen van de mentorgesprekken, is versnipperd wel zichtbaar hoe het gedrag van een jongere in de groep is en waar met de jongere aan gewerkt wordt.
Verder hebben alle jongeren een fysieke YOUTURN-map op de groep. In deze map staat aan welke YOUTURN-profielen een jongere werkt en welke certificaten een jongere heeft behaald. Verder hangen op de groepen YOUTURN-borden met de YOUTURN-profielen per jongere.

Oordeel
De manier van rapporteren en documenteren voldoet in beperkte mate aan de verwachtingen. Het werken met de verschillende registratiesystemen maakt dat er geen betrouwbaar totaaloverzicht is van de jongere. Bovendien is het werken met verschillende systemen foutgevoelig en tijdrovend. Verder zijn de verschillende voortgangsrapportages per jongere lastig terug te vinden. Hierdoor is het voor de behandelcoördinatoren niet goed mogelijk om op basis van voortgangsrapportages van de jongeren de grote lijn in de behandeling van de jongeren te monitoren en hier tussentijds op te sturen. Daarnaast ontbreekt een sluitende controle door de BVA op juistheid en volledigheid van de fysieke en digitale jongerendossiers. De indeling van de papierendossiers voldoet niet aan de richtlijnen.

Aan de inrichting
Breng de indeling van de papieren dossiers in overeenstemming met de eisen.

Aan de Dienst Justitiële Inrichtingen
Zorg voor een eenduidig en goed werkend landelijk registratiesysteem JVS/IFM.

3.4 Conclusie

De omgang met jongeren binnen Amsterbaken voldoet beperkt aan de verwachtingen. De Inspecties wegen de noodzaak om jongeren vaker in te moeten sluiten bij een krappe personeelsbezetting en het niet volgen door medewerkers van herhalingstrainingen YOUTURN zwaar mee in hun beoordeling. Verder is het door de verschillende registratiesystemen voor de medewerkers niet goed mogelijk om de voortgang van jongeren in hun behandeling te monitoren.
Positief is dat de medewerkers van de inrichting er alles aan doen om de jongeren respectvol en humaan te bejegenen met als doel een positieve groepscultuur en een veilig leefklimaat te bewerkstelligen. De jongeren merken dit en zijn tevreden over hoe ze bejegend worden en over de sfeer op zowel de groepen als de school. Verder voert de inrichting screeningen en intakes uit bij binnenkomst van de jongeren, om een zo volledig mogelijk beeld van de jongeren te krijgen en risico's rond de jongeren in kaart te brengen.

4
Interne veiligheid

4.1 Preventie en beheersing van calamiteiten

Criterium

Iedere inrichting dient te beschikken over systemen en procedures om de veiligheid van jongeren, medewerkers en bezoekers te waarborgen. De laatste jaren is het beleid van de DJI voor brandveiligheid en brandveiligheidsvoorzieningen aangescherpt. Expliciet is bepaald dat inrichtingen tenminste dienen te beschikken over een geldende gebruikersvergunning, een gekwalificeerde en geoefende bedrijfshulpverleningsorganisatie (BHV), een calamiteitenplan inclusief heldere en geoefende procedures voor de inzet van externe hulpverleningsdiensten.

Bevindingen

Bij de inrichting van het gebouw is veel aandacht besteed aan technische voorzieningen zoals een brandveiligheidsinstallatie, personenzoekinstallatie (pzi), omtrekbeveiliging, toegangsbeveiliging en de inrichting van een portiersloge en centrale meldkamer. Alle kamers van de jongeren zijn voorzien van automatische rook/brandmelders en een intercom. De intercom staat in verbinding met de centrale meldkamer. De inrichting beschikt over een calamiteitenmap inclusief ontruimingsplan, een informatiebeveiligingsplan en een inspectie- en onderhoudsplan voor de beveiligingssystemen.

Brandveiligheid

De stand van de brandveiligheid is in de tweede helft van 2012 in opdracht van de directie onderzocht door het Technisch Advies Centrum brandveiligheid BV. De bevindingen van dit bureau zijn vastgelegd in een rapport[15]. De door dit bureau gedane aanbevelingen heeft de inrichting inmiddels uitgevoerd. Amsterbaken beschikt over de benodigde bouwvergunningen en een geldige gebruiksvergunning.

Bedrijfshulpverleningsorganisatie

Amsterbaken beschikt over een meerjarig beleidsplan voor de bedrijfshulpverlening en een volwaardige bedrijfshulporganisatie. De betreffende medewerkers zijn getraind en gecertificeerd in de bedrijfshulpverlening. De inrichting bewaakt de geldigheidsduur van de certificaten van de medewerkers.
Elke ochtend bij de dienstoverdracht worden drie medewerkers aangewezen als dienstdoend bedrijfshulpverlener. De medewerkers van de inrichting en van de school zijn geïnstrueerd in het optreden bij calamiteiten.

15 Auditrapport JOC Amsterdam d.d. 31-10-2012.

Oefeningen
Er is een BHV-kalender 2013 voor het houden van oefeningen voor de inrichting en de school. Volgens deze kalender zijn maandelijks één tot drie oefeningen gepland. Daarbij gaat het om zowel interne calamiteitenoefeningen als oefeningen met externe hulpverleners. De BHV-coördinator is verantwoordelijk voor de planning van de oefeningen en de opleiding. Hij onderhoudt het contact met de politie en de brandweer. De senioren ploegleiders zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het oefenjaarplan. De BHV-coördinator bespreekt viermaandelijks de stand van zaken van het oefenplan met de senioren ploegleiders en rapporteert aan de directie. In totaal zijn in 2013 op het moment van de inspectie vier oefeningen uitgevoerd waarvan één met inschakeling van de brandweer. Oefeningen worden na afloop steeds geëvalueerd met behulp van waarnemers.

Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)
Amsterbaken beschikt over een RI&E en een plan van aanpak om de tekortkomingen/ verbeterpunten op te lossen. De ARBO-coördinator is verantwoordelijk voor het onderhoud en beheer van de RI&E. In opdracht van Spirit, de organisatie waar Amsterbaken onder valt, zijn de RI&E en het plan van aanpak door een gecertificeerd instituut, Tinguely Xperts getoetst op volledigheid, betrouwbaarheid en actualiteit. Daarbij is ook onderzocht of de actuele inzichten op het gebied van de arbeidsomstandigheden in de stukken zijn verwerkt. Uit de rapportage blijkt dat naar het oordeel van Tinguely Xperts de RI&E en het plan van aanpak aan de eisen voldoen. Uit de overlegde stukken blijkt echter niet welke mogelijke risico's er voor het personeel zijn op het gebied van agressie en geweld op die momenten dat er op de groep sprake is van onderbezetting van personeel. Bijvoorbeeld wanneer jongeren langer op hun kamer moeten verblijven of wanneer een jongere tussentijds als ordemaatregel naar zijn kamer moet. In de praktijk blijkt namelijk dat het regelmatig is voorgekomen dat slechts één groepsleider aanwezig was op een groep van vijf jongeren en/of dat jongeren als gevolg van die situatie vaker op hun kamer moesten zitten. De ISZW heeft in haar brief van 31 mei 2013 de directie van Amsterbaken hier afzonderlijk op gewezen.

Oordeel
Amsterbaken voldoet overwegend maar niet volledig aan de normen en verwachtingen. Met name ten aanzien van de brandveiligheid heeft de inrichting de procedures op orde. Zo beschikt ze over een gekwalificeerde en geoefende BHV. Verder is er een calamiteitenplan en een oefenjaarplan. De RI&E is echter bij nadere analyse niet volledig gebleken. De risico's die kunnen optreden voor het personeel ten aanzien van de psychosociale

arbeidsbelasting (agressie en geweld) zijn niet beschreven voor situaties waarbij er sprake is van personele onderbezetting op de groep.

Aanbeveling
Beoordeel via een aanvullende RI&E welke risico's de beschreven situaties voor het personeel ten aanzien van de psychosociale arbeidsbelasting met zich meebrengt en tref maatregelen om die risico's te voorkomen of indien dit niet mogelijk is, te beperken.

4.2 Tegengaan van agressie en geweld

Criterium
Een concentratie van mensen met verschillende achtergrond en uiteenlopende belangen, ingesloten in een inrichting met een strak programma en regels, kan eerder tot conflictsituaties leiden dat in de vrije samenleving. Om die reden geven nationale en internationale regels aan dat er procedures in een inrichting moeten zijn om het risico van geweld tot een minimum te beperken. De inrichting neemt hiervoor afdoende maatregelen om agressie en geweld te voorkomen en beheersen. Alle groepsleiders en beveiligers nemen regelmatig deel aan fysieke weerbaarheidstraining waar ook de-escalerend optreden deel vanuit maakt. De inrichting heeft de beschikking over een operationele en geoutilleerde organisatie voor een Intern bijstandsteam (IBT) dat snel inzetbaar is. Het gebruik van geweld(middelen) en mechanische middelen is proportioneel. De inrichting draagt er zorg voor dat de (kwantitatieve en kwalitatieve) inzet van medewerkers en middelen aansluit bij het risico van agressie en geweld door jongeren. Jongeren voelen zich veilig in de inrichting. Over incidenten waarbij geweld is gebruikt, wordt altijd gerapporteerd aan de inrichtingsdirectie. Incidenten waarbij geweld is gebruikt worden altijd geëvalueerd. De jji dient een opvang-/nazorgregeling te hebben zodat er ondersteuning kan worden geboden aan medewerkers/slachtoffers.

Bevindingen
Fysieke weerbaarheidstraining
De inrichting heeft een planning voor training van het personeel in GFO. De organisatie van de training gebeurt in eigen beheer door de afdeling opleiding en training. Groepsleiding en beveiligers zijn verplicht minimaal twee keer per jaar aan de training deel te nemen. De training duurt voor de groepsleiding en beveiligers per keer in totaal twee dagen. Docenten hebben een trainingsaanbod van vier keer een halve dag en medewerkers CMV van een keer per jaar twee dagen. In de training leert het personeel om te gaan met agressief gedrag van jongeren. De training is bedoeld om de

fysieke weerbaarheid van het personeel te vergroten en te onderhouden. De GFO-training is uitgebreid met een training mentale weerbaarheid, zodat medewerkers zich meer bewust zijn van wat een incident en/of bepaald gedrag van een jongere met hen doet en hoe ze dit kunnen beïnvloeden.

Amsterbaken beschikt over een oefenschema waarin het aantal deelnemers en uitval van genodigde deelnemers wordt geregistreerd. Uit dit overzicht en gesprekken met de medewerkers blijkt dat regelmatig geplande trainingssessies voor de groepsleiders komen te vervallen door afmeldingen wegens ziekte of personeelsgebrek op de groep(en) van één of twee deelnemers waardoor de trainingsgroep te klein wordt. Per trainingssessie moeten volgens de inrichting namelijk minimaal vijf medewerkers deelnemen om zinvol te kunnen oefenen. In de eerste vier maanden van 2013 is volgens het overzicht van de inrichting circa vijftig procent van de geplande trainingen uitgevallen.
Uit de gesprekken met de medewerkers blijkt dat het merendeel van met name de groepsleiders het afgelopen jaar slechts één in plaats van twee GFO-trainingen heeft gevolgd.

Omgaan met incidenten
Amsterbaken beschikt niet over een eigen IBT. Wel heeft de inrichting met de politie in de regio afspraken gemaakt over assistentie door de politie bij ernstige incidenten.
Elke ochtend en middag wordt een commandant van dienst aangewezen die leiding geeft aan het personeel wanneer er bij een alarmsituatie moet worden opgetreden. Per dag wordt ook bepaald welke medewerker bij een calamiteit op de groep achterblijft en wie assistentie verleent na alarm. In geval van calamiteiten, waarbij sprake is van agressie onder jongeren of jongeren jegens het personeel is het ter beoordeling van de commandant hoe er opgetreden gaat worden. De commandant treedt in eerste instantie in contact met de betrokken jongere(n) met als doel om de situatie te de-escaleren of te bevriezen. In situaties waarbij de medewerkers fysiek moeten ingrijpen, geeft de commandant aanwijzingen aan de medewerkers over de manier van optreden en het eventuele gebruik van (geweld) middelen. Alle senior groepsleiders zijn bevoegd om als commandant op te treden.

De beveiligers beschikken sinds kort over de volgende beschermingsmiddelen: speciale vesten, knie en elleboogbescherming en een speciaal schild. De inrichting is bezig met het opstellen van een instructie voor het gebruik van het schild. In afwachting daarvan wordt nog steeds een matras gebruikt voor het kunnen overmeesteren van een jongere. Verder geven de beveiligers aan dat zij handboeien missen. Zij vinden dat handboeien minder

pijnlijk zijn dan de grepen die toegepast moeten worden om een jongere te kunnen fixeren en over te brengen naar bijvoorbeeld de kamer of separeerafdeling. Is een jongere eenmaal geboeid, dan geeft dat ook rust tijdens de verplaatsing van de jongere. De mogelijkheid om in bepaalde situaties een beroep te kunnen doen op een (eigen) IBT wordt door de medewerkers gemist.

Personeelsinzet en veiligheidsgevoel
In de voorgaande hoofdstukken is aangegeven dat er binnen Amsterbaken regelmatig sprake is van onderbezetting bij de groepsleiders. Ondanks die situatie voelt het personeel zich niet onveilig. Het aantal alarmen is beperkt en veelal weet het personeel door haar optreden en band met de jongeren een gespannen situatie weer te normaliseren.

Evaluatie van incidenten en nazorg
Het personeel meldt de incidenten bij het zogenaamde meldpunt calamiteiten voor registratie. Verdere afhandeling en evaluatie van incidenten vinden plaats door een afdelingshoofd of behandelcoördinator. Elk jaar voeren de jji's een incidentenanalyse uit op basis waarvan ze verbetermaatregelen opstellen voor het daarop volgende jaar. Uit de rapportage van Amsterbaken blijkt dat het aantal geweldsincidenten in 2012 ten opzichte van 2011 in absolute aantallen is afgenomen.
Er is een nazorgteam voor de betrokken medewerkers beschikbaar. Het nazorgteam ontvangt van het meldpunt calamiteiten een bericht en neemt vervolgens contact op met de bij de calamiteit betrokken personeelsleden. Het personeel is tevreden over de wijze waarop de nazorg is geregeld.

Oordeel
De inrichting voldoet op het onderdeel tegengaan van agressie en geweld in beperkte mate aan de relevante normen en verwachtingen. De inrichting voldoet niet aan de eigen gestelde minimumeisen voor de geoefendheid van de medewerkers, de beschikbare geweldmiddelen zijn niet toereikend voor het kunnen optreden bij ernstige (grootschalige) geweldsincidenten en bovendien beschikt de inrichting niet over een eigen ibt. Dit brengt risico's met zich mee voor zowel de jongeren als het personeel van de inrichting. Positief is dat het personeel ondanks deze tekortkomingen in voorkomende gevallen met de wel beschikbare middelen durft op te treden tegen de jongeren. Verder is de nazorg goed geregeld goed geregeld in de inrichting.

Aanbevelingen

- Tref op korte termijn maatregelen die het mogelijk maken de medewerkers in voldoende mate te laten deelnemen aan de GFO-training en waarmee in elk geval voldaan wordt aan de gestelde minimumeisen per functiegroep.
- Onderzoek welke aanvullende geweldmiddelen (bijvoorbeeld handboeien)eventueel nog nodig zijn voor het kunnen optreden bij geweldsincidenten.
- Kies voor het opzetten van een eigen IBT of maak met aanpalende justitiële inrichtingen met een eigen IBT, afspraken over de inzet van dit IBT bij ernstige incidenten in de eigen inrichting.

4.3 Drugsontmoediging

Criterium

Er is in de inrichting sprake van actieve drugsbestrijding die plaatsvindt op basis van het vastgestelde beleid. Een onderdeel van het beleid vormt de erkende gedragsinterventie voor jongeren Brains4Use[16] en eventueel ook Open & Alert voor medewerkers. Er zijn lokale dienst- en werkinstructies met betrekking tot urinecontroles, het fouilleren en visiteren van jongeren en de controle op voor jongeren bestemde goederen. De jji controleert regelmatig of de inzet van controlemiddelen en het aanbod van begeleidingsprogramma's conform het gevoerde beleid is.

Bevindingen

Amsterbaken beschikt over een beleidsnotitie middelengebruik. Hierin is een samenhangend beleid beschreven dat de inrichting voorstaat ten aanzien van cure, care en control, in relatie tot middelengebruik. De beleidsnotitie is een nadere uitwerking van de bestaande wet- en regelgeving met betrekking tot het drugsontmoedigingsbeleid. Amsterbaken beschikt over dienst- en werkinstructies met betrekking tot urinecontroles, het fouilleren en visiteren van jongeren en de controle op voor jongeren bestemde goederen. Het management ziet toe op de naleving van het drugsontmoedigingsbeleid.

Preventie en verslavingsbegeleiding

Bij opname krijgt de jongere informatie over de huisregels en het beleid in Amsterbaken dat uitgaat van het verbod op het gebruiken, in bezit hebben of handelen in drugs en alcohol. De jongere ondertekent daarbij een contract dat hij op de hoogte is van het beleid op middelengebruik dat

[16] Brains4Use is een interventie gericht op problematisch middelengebruik.

binnen de inrichting wordt gevoerd. Tijdens de intake van de medische dienst en op de groep worden vragen gesteld over middelengebruik. In het geval van gesignaleerd alcohol of drugsgebruik schakelt de inrichting de verslavingsconsulent van Brains4Use in. Het personeel leert via deskundigheidsbevordering drugsgebruik te herkennen en bespreekbaar te maken in de contacten met de jongeren.

Controlemiddelen
De controle van de jongere op het bezit of gebruik van alcohol of drugs begint bij binnenkomst bij het BAD. Hier wordt de jongere gevisiteerd en vindt de eerste urinecontrole plaats. De medewerker BAD controleert ook de kleding en overige spullen van de jongere op contrabande.
De inrichting zet verschillende middelen in voor controle van de jongeren. Dat kunnen kamercontroles zijn, controle van lichaam en kleding, urinecontroles en het afnemen van een blaastest bij vermeend alcoholgebruik. Een enkele keer zet de inrichting een drugshond in.

Met de Jellinekkliniek heeft de inrichting afspraken gemaakt over de aanlevering en controle van urinemonsters en over de wijze waarop de uitslagen bekend worden gemaakt aan de inrichting. Binnen de inrichting registreert de BVA de uitslagen in TULP. De verpleegkundige van de medische dienst informeert de betreffende leefgroepen over de uitslagen. Verder worden alle uitslagen per maand, kamer en groep geregistreerd, in overzichten verwerkt en geanalyseerd. In de incidentenanalyse over 2012 zijn de resultaten terug te vinden. Op basis van deze cijfers kunnen geen conclusies worden getrokken omdat vergelijkbare gegevens ontbreken over het totaal aantal uitgevoerde urinecontroles in relatie tot het totaal aantal jongeren dat in 2011 en in 2012 in Amsterbaken verbleven.

In principe wordt bij een jongere twee maal per week een urinecontrole uitgevoerd. De mentor van de jongere kan aangeven dat dit aantal naar beneden kan, als een jongere niet als gebruiker wordt aangemerkt. Jongeren die positief bevonden worden, krijgen een straf. Een aantal jongeren heeft aangegeven dat er de laatste weken geen kamercontroles zijn uitgevoerd. Ook medewerkers hebben gemeld dat het door de onderbezetting niet altijd meer lukt om geplande kamercontroles uit te voeren. Zie in dit verband hoofdstuk 5.1. Voorts geven de jongeren aan het gebruik en binnensmokkelen toch vooral te zien als een ‘kat en muisspel’ en aanvaarden in zo’n geval ook de consequenties.

Oordeel
De inrichting voldoet overwegend, maar niet volledig aan de normen en verwachtingen. Het beleid ten aanzien van het tegengaan en opsporen van gebruik van alcohol en drugs is beschreven en bekend bij personeel en jongeren. Op de naleving van het beleid wordt toegezien. Bovendien worden de jongeren ook (preventief) gewezen op de risico's van alcohol en druggebruik en waar nodig begeleidt in de aanpak van hun alcohol- of druggebruik gerelateerde problematiek.

Aanbeveling
Controleer regelmatig of de inzet van controlemiddelen en het aanbod van begeleidingsprogramma's aansluit bij het gevoerde beleid. Doe dit in ieder geval door een dusdanige registratie van controlemiddelen, dat het inzichtelijk wordt welk percentage van de urinecontroles positief is, hoe zich dit verhoudt tot de totale populatie en wat de invloed is van de steekproefsgewijze controles.

4.4 Conclusie

De interne veiligheid van de inrichting voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen maar is door de personeelssituatie kwetsbaar. De systemen en procedures die bij moeten dragen tot de interne veiligheid in de inrichting zijn beschikbaar, de uitvoering verloopt op onderdelen conform het beleid en op de uitvoering wordt toegezien door de leidinggevenden. De bedrijfshulpverlening is dagelijks beschikbaar en de medewerkers zijn gecertificeerd voor de uitvoering van hun taken.
De inrichting beschikt echter niet over voldoende geoefend personeel om op te kunnen treden bij (ernstige) calamiteiten omdat de medewerkers onvoldoende getraind zijn in GFO. De te gebruiken geweldmiddelen zijn beperkt en er is geen eigen IBT. Wel voelen de medewerkers zich veilig en durven ondanks de situatie in te grijpen, maar de ongetraindheid vergroot de kans op escalaties en schade of letsel aan henzelf en/of aan de jongeren. Door personeelsgebrek lukt het bovendien niet altijd om kamercontroles uit te voeren.

5
Maatschappijbeveiliging

5.1 Beveiligingsvoorzieningen en -toezicht

Criterium
Het signaleren van en handelen bij beveiligingsrisico's is structureel onderwerp van gesprek en krijgt voortdurend aandacht binnen de inrichting. De Inspectie VenJ onderscheidt in dit kader statische en dynamische beveiligingsaspecten. Bij statische beveiligingsaspecten gaat het om de gebouwelijke indeling, voorzieningen en de apparatuur die de beveiliging ondersteunen (bijv. omtrekbeveiliging en biometrie). Onder dynamische beveiligingsaspecten verstaat ze kennis van werkinstructies, gedegen opleiding, controle, kamerinspecties, registratie en roulatie van personeel.

Bevindingen

Statische beveiligingsaspecten

Indeling gebouw en beveiligingsvoorzieningen
Het gebouw is overzichtelijk ingedeeld in verschillende compartimenten (voorgebouw, bezoekaccommodatie, leefafdelingen, school, etcetra), waarvan een aantal plaatsen niet toegankelijk is voor de jongeren of alleen onder begeleiding. De verschillende leefafdelingen van de jongeren zijn fysiek van elkaar gescheiden, zodat er geen grote groep jongeren bij elkaar zijn. Elke afdeling heeft een eigen aan de afdeling verbonden luchtplaatsje. Verder is er een grote lucht-/sportplaats in de buitenlucht. Het sporten vindt plaats onder begeleiding van CMV. Bij het luchten is groepsleiding aanwezig. Via camera's houdt de beveiliging indirect toezicht op de buitenactiviteiten.

De inrichting beschikt over een goed werkende omtrekbeveiliging. Alle van buitenaf benaderbare plaatsen zijn via de camera's goed zichtbaar voor de beveiliging, zowel overdag als gedurende de avond en nacht. De beelden van de camera's worden voor een bepaalde termijn automatisch opgeslagen. In de inrichting bevindt zich een (beveiligde) portiersloge en een (beveiligde) centraalpost. De centraalpost is te allen tijde bemand door de beveiligers. Op de centraalpost en in de portiersloge bevindt zich de benodigde beveiligingsapparatuur. Verder heeft de centraalpost een rechtstreekse telefoonverbinding met de politie en brandweer.

De medewerkers beschikken over een eigen 'pieper', waarmee via de personenzoekinstallatie ook alarm kan worden geslagen. Bij een alarm is onmiddellijk te zien vanaf welke locatie het alarm is gemaakt.
De beveiliging test regelmatig de werking van de beveiligingsapparatuur en er zijn op schrift gestelde afspraken met leveranciers over termijnen

waarbinnen storingen moeten zijn verholpen c.q. een aanvang moet zijn gemaakt met de reparatie van een beveiligingssysteem.

Bij binnenkomst in de inrichting moet een bezoeker zich melden en legitimeren bij de beveiligers in de portiersloge. In de centrale hal voor de portiersloge bevinden zich de gescheiden toegangen voor het (ambtelijke) bezoek en voor het personeel. De medewerkers van de portiersloge controleren zowel het (ambtelijk) bezoek als het personeel van de inrichting op aanwezigheid van contrabande. Daarbij wordt gebruik gemaakt van een detectiepoort en doorlichtingsapparatuur voor controle van tassen et cetera.
Telefoons mogen niet mee naar binnen en kunnen worden opgeborgen in daarvoor aanwezige kluisjes. (Ambtelijk) bezoek wordt opgevangen in een bezoekersruimte van waaruit ze worden opgehaald en begeleid door personeel van de inrichting. Tijdens de inspectiebezoeken viel op dat er vaak maar één medewerker in de portiersloge aan het werk was. De medewerker had zichtbaar moeite met het uitvoeren van de beveiligingstaken op die momenten dat er gelijktijdig (ambtelijk)bezoek en personeel moest worden ingeschreven en gecontroleerd.

Dynamische beveiligingsaspecten

Aanwezigheidscontrole en controle bij binnenkomst
De beveiliging voert regelmatig veiligheidscontroles uit in de inrichting. Op verschillende plekken in de inrichting vindt registratie plaats van de jongere waar hij zich op dat moment bevindt c.q. zich zou moeten bevinden. Op de afdeling is altijd bekend waar de jongere zich bevindt , bijvoorbeeld op school of met verlof. Gaat een jongere met verlof dan controleert de BVA de gegevens en registreert het verlof en het tijdstip van vertrek in TULP. De BVA registreert ook wanneer een jongere naar de rechtbank gaat c.q. hiervan terugkomt.
Medewerkers van het BAD visiteren jongeren altijd na verlof, ook als het verlof begeleid is geweest door personeel. Vooraf gaat de jongere dan eerst door de detectiepoort. Alleen bij terugkeer van de rechtbank (beveiligd transport) gaat de jongere door de detectiepoort en volstaat fouillering. Medewerkers van het BAD controleren bovendien de invoer van kleding en andere voor de jongere bestemde zaken op aanwezigheid van contrabande.

Interne controles
De inrichting voert regelmatig kamercontroles en controles van overige ruimtes uit. Volgens leidinggevenden hebben kamercontroles prioriteit en behoort iedere kamer één keer per twee weken en op indicatie te worden gecontroleerd. De uitvoering van de kamercontroles ligt bij de groepslei-

ding. De groepsleiders geven aan dat door onderbezetting de kamercontroles niet altijd kunnen worden uitgevoerd. Zij vragen dan om assistentie van de beveiliging, maar het lukt de beveiliging vaak ook niet om te assisteren in verband met personele krapte. Op het moment dat er iets is vermist dat een gevaar kan opleveren voor de orde en veiligheid van de inrichting dan volgt wel altijd een spitactie. De controle van de overige ruimtes wordt door de beveiliging uitgevoerd.
Als er spullen in de kamer in beslag worden genomen dan wordt dit aan betreffende jongere verteld. Ook als de kamer er netjes uit ziet. Er wordt geen briefje achtergelaten.
Tijdens de rondleiding hebben de Inspecties vastgesteld dat op één kamer nog een kapot bord onder het bed lag. De scherven kunnen een gevaar vormen voor de jongere of zijn omgeving.

Toezicht bezoek
In het voorgebouw bevinden zich de bezoekruimte en spreekvertrekken. Vanuit een aparte ruimte met ramen houdt de beveiliging toezicht op de bezoekruimte. De bezoekruimte is zo ingericht dat per stoel (kleur) duidelijk is wie waar moet zitten.

Afhandeling meldingen en incidenten
De jongere heeft op zijn kamer een intercom. Als de jongeren 's-avonds na ingang van de nachtdienst op de intercom drukt, is er direct contact met de beveiliging op de centraalpost. De beveiliging registreert de oproepen en handelt deze af. Daarvoor is het de verantwoordelijkheid van de groepsleiders om meldingen af te handelen. Doen er zich incidenten voor met jongeren dan meldt het personeel dit bij het meldpunt calamiteiten van de inrichting. De leiding bespreekt en evalueert incidenten altijd met de betrokkenen.

Instructies en opleiding
De inrichting beschikt over op schrift gestelde werk- en dienstinstructies op het gebied van de beveiliging. Nieuw personeel wordt tijdens de inwerkperiode begeleid en geïnstrueerd over de uit te voeren werk- en dienstinstructies van de inrichting en in het omgaan met beveiligingsapparatuur. In voorkomende gevallen wordt het personeel in de gelegenheid gesteld om trainingen te volgen of bij andere inrichtingen te kijken hoe er met bepaalde beveiligingsvoorzieningen wordt gewerkt. Als voorbeeld is genoemd de instructie over het gebruik van biometrieapparatuur. Omdat de inrichting nog niet beschikt over deze apparatuur, krijgt het personeel de mogelijkheid om kennis over het gebruik in de praktijk op te doen door een bezoek te brengen aan een inrichting die al met biometrie werkt.

Uit de interviews komt naar voren dat naleving van de dienstinstructies een punt van zorg is. Eén van de genoemde voorbeelden is de situatie waarin jongeren van verschillende groepen niet gescheiden zijn, en er op zo'n moment een concentratie ontstaat van jongeren met weinig personeel. De naleving van de beveiligingsinstructies is overigens wel regelmatig onderwerp van gesprek tijdens het werkoverleg van de beveiligers. Dit onderwerp leeft minder bij de groepsleiders.
Er is volgens de medewerkers geen specifiek beleid voor het regelmatig laten rouleren van het personeel op de verschillende afdelingen of posten om zo te voorkomen dat medewerkers minder alert worden.

Oordeel

De inrichting voldoet overwegend maar niet volledig aan de relevante normen en verwachtingen.
De statische beveiliging van de inrichting is op orde. De inrichting beschikt over de nodige instructies en het personeel is opgeleid en geïnstrueerd in het gebruik van beveiligingsapparatuur en naleving van het beveiligingsbeleid van de inrichting. De dynamische beveiliging is echter mede door de onderbezetting op bepaalde afdelingen en op bepaalde momenten bij de portiersloge kwetsbaar. De penitentiaire scherpte is dan minder. Er worden bijvoorbeeld minder vaak kamercontroles uitgevoerd.

Aanbevelingen

- Laat het onderwerp penitentiaire scherpte op een vast moment terugkomen op de agenda van de teamvergaderingen van de leefgroepen. Nodig groepsleiders uit om in overleg met de beveiliging beveiligingsthema's te bespreken en met verbetervoorstellen te komen.
- Zorg dat de personeelsbezetting volgens de postenbezetting op orde is.

5.2 Conclusie

De inrichting voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen. De statische beveiliging is op orde en er zijn op schrift gestelde afspraken met de leveranciers van beveiligingsvoorzieningen over termijnen waarbinnen storingen of reparaties aan beveiligingssystemen moeten zijn verholpen c.q. in uitvoering moeten zijn genomen. Onderbezetting van personeel op de afdeling mag er echter niet toe leiden dat de penitentiaire scherpte afneemt. De inspecties hebben dit en de beveiligingsrisico's die als gevolg daarvan kunnen ontstaan meegewogen in hun conclusie.

6
Maatschappelijke reïntegratie

6.1 Reïntegratieactiviteiten

Criterium

Het belang van reïntegratieactiviteiten tijdens het verblijf in een jji wordt zowel in internationale als nationale regelgeving geduid. Alle jongeren hebben tijdig (binnen drie weken na de binnenkomst) een vastgesteld perspectiefplan tenzij de detentieduur korter is dan drie weken, dan krijgt de jongere een nazorgplan en ook hier werkt de jji actief aan mee. Naast inrichtings- en reclasseringsfunctionarissen betrekt de jji ook de jongere en zijn of haar ouders of verzorgers bij het opstellen en evalueren van het perspectiefplan. Het perspectiefplan wordt voortvarend uitgevoerd. De jji heeft een aanbod aan activiteiten en interventies gericht op reïntegratie. De interventies dienen gebaseerd te zijn op professionele standaarden onderzoek en 'best practices'. De jji heeft vastgelegd wat haar inspanningen zijn om een jongere te re-integreren. Met gemeenten en (zorg)instellingen heeft de jji afspraken vastgelegd met betrekking tot de organisatie van (na) zorg aan jongeren. De tijdige totstandkoming van perspectiefplannen en de daadwerkelijke uitvoering daarvan worden systematisch gemonitord.

Bevindingen

De informatie die voortkomt uit de screeningen (zie paragraaf 3.1) komt uiteindelijk samen in het eerste perspectiefplan van een jongere. Een perspectiefplan kent een vast format. Het is de bedoeling dat op basis van de verzamelde gegevens een richtinggevend plan komt voor de reïntegratie van de jongere.

Totstandkoming perspectiefplan

Voor de totstandkoming van het perspectiefplan is de behandelcoördinator eindverantwoordelijk. De behandelcoördinator is degene die informatie verzamelt bij de verschillende afdelingen, zoals de mentor, de school, de individueel trajectbegeleider (itb'er) en de medische dienst. De behandelcoördinator rappelleert als er informatie ontbreekt. Wanneer dit niet het gewenste resultaat oplevert dan licht de behandelcoördinator de leidinggevende van de betreffende medewerker in. Informatie van de school maakt onderdeel uit van het perspectiefplan. Bij sommige jongeren wordt het handelingsplan van de school in zijn geheel in het perspectiefplan overgenomen, bij andere jongeren maakt de behandelcoördinator een samenvatting in het perspectiefplan.

De mentor is verantwoordelijk voor het laten plaatsvinden van de perspectiefplanbespreking binnen drie weken na binnenkomst van de jongere. Voor de eerste perspectiefplanbespreking worden meerdere functionarissen uitgenodigd, waaronder de behandelcoördinator, de mentor, de onderwijs-

mentor, de (jeugd)reclassering en de itb'er. Ook de jongere en zijn ouders worden uitgenodigd om de bespreking bij te wonen. De school geeft aan dat de uitnodiging voor de bespreking soms laat is, waardoor het de onderwijsmentor of zorgcoördinator niet altijd lukt om bij de bespreking aanwezig te zijn. Ouders zijn vaak niet aanwezig bij de bespreking. Amsterbaken registreert in het kader van sturen op ouderparticipatie het percentage ouders dat uitgenodigd is voor een tweede perspectiefplanbespreking. Wanneer ouders niet aanwezig kunnen zijn, neemt de mentor van de jongere voorafgaand aan de bespreking contact met hen op om hun reactie op het perspectiefplan te horen, zodat deze opgenomen kan worden in het plan. De inrichting zet zich in om wekelijks contact te onderhouden met de ouders/netwerk. Zij streven er in 2013 naar dit in negentig procent van de gevallen te doen. Binnen Amsterbaken is geen visiedocument op ouderparticipatie aanwezig.

Tijdigheid perspectiefplan

Volgens het landelijke YOUTURN-beleid behoort het eerste perspectiefplan binnen drie weken na binnenkomst gereed te zijn. Het lukt de inrichting niet altijd om het perspectiefplan binnen drie weken na binnenkomst gereed te hebben. De informatieverzameling duurt langer, waardoor het in de praktijk neerkomt op gemiddeld vier tot vijf weken. Volgens de behandelcoördinatoren is het soms lastig om alle informatie tijdig aangeleverd te krijgen. Dat komt mede door onderbezetting van de pedagogisch medewerkers op de groepen. Ook de nieuwe softwaresystemen JVS en IFM zorgen ervoor dat de tijdigheid van de eerste perspectiefplannen onder druk staat. Het werken met IFM wordt door verschillende medewerkers nog als lastig ervaren. De inspecties hebben een beperkte dossiertoets uitgevoerd waarbij in zeven dossiers is gekeken of het eerste perspectiefplan tijdig gereed was. Uit de zeven onderzochte dossiers blijkt dat twee van de zeven eerste perspectiefplannen tijdig zijn. De andere vijf dossiers waren gemiddeld tussen de vier tot vijf weken gereed. Volgens het landelijke YOUTURN-beleid behoort het tweede perspectiefplan drie maanden na de start van de detentie gereed te zijn. De daaropvolgende perspectiefplannen zijn telkens na vier maanden gereed.

Training en behandeling

Amsterbaken biedt de jongeren vier zorgprogramma's aan, te weten verslaving, agressie, internaliserende problematiek en een apart programma voor psychiatrisch kwetsbare jongeren. Binnen deze zorgprogramma's biedt Amsterbaken jongeren zowel erkende gedragsinterventies als niet erkende interventies ('best practices') aan. Hiervoor zijn pedagogisch medewerkers, docenten en behandelcoördinatoren getraind. Daarnaast zijn er twee therapeuten binnen Amsterbaken werkzaam. Van de erkende

interventies biedt de Amsterbaken aan: Agressieregulatie op maat (AR op maat), Brains4Use (terugdringen middelengebruik), Multi dimensionele familietherapie (MDFT)[17]en Leren van delict en SoVa op maat (sociale vaardigheidstraining). De niet erkende interventies die Amsterbaken aanbiedt zijn: EQUIP, cognitieve gedragstherapie, psychotherapie, Eye Movement Desensitization and Reprocessing (EMDR)[18], Ik ben speciaal, Stop-Denk-Doe, Doepressie, Intensief Forensische Aanpak en psycho-educatie. Naast de interventies en interne behandelingen werkt Amsterbaken incidenteel samen Jellinek verslavingszorg. Verder kunnen jongeren met een verlofstatus een behandeling bij De Waag volgen.

Nazorg
De inrichting heeft de wijze waarop zij de reïntegratieactiviteiten vormgeeft, vastgelegd in haar beleid. Amsterbaken informeert via de invoering van gegevens bij de bevolkingsadministratie automatisch de Raad voor de Kinderbescherming (RvdK) over de binnenkomst en geplande vertrekdatum. Wekelijks vindt er een netwerk- en trajectberaad binnen Amsterbaken plaats. De itb'ers inventariseren samen met de ketenpartners per jongere hoe de nazorg vormgegeven moet worden. Het eerste perspectiefplan van de jongere wordt ook besproken in het trajectberaad. Voor jongeren met een PIJ-maatregel vinden voor het nazorgtraject PIJ-beraden met de ketenpartners plaats, hier nemen de behandelcoördinatoren aan deel. Ketenpartners binnen deze beraden zijn de gemeente, de RvdK, de (jeugd)reclassering en eventueel andere zorginstellingen.

Vanwege onderbezetting op de afdeling itb wordt er ten tijde van de doorlichting niet conform Workwise gewerkt. Het lukt de itb'ers niet om bij iedere jongere een intake binnen tien dagen na binnenkomst te doen. De itb'ers geven aan dat zij zich met name richten op arbeid en het opstellen van een financieel plan voor als de jongere de instelling verlaat. Daarnaast richten de itb'ers zich op de jongeren die voor nachtdetentie in aanmerking komen. De ambulant begeleider van de school zorgt voor een vervolgopleiding als de jongere uitstroomt. Naast deze werkzaamheden richten de itb'ers zich ook op het onderhouden van contacten met de ketenpartners. Zo proberen zij de aansluiting naar buiten te versoepelen.

De werkzaamheden van de itb'ers in het kader van Workwise worden ook gemonitord aan de hand van prestatie-indicatoren, waardoor bijgehouden kan worden in hoeverre er in Amsterbaken conform de methoden gewerkt wordt en in hoeverre het resultaat oplevert. Uit de derde viermaands-

17 MDFT wordt gegeven door de maatschappelijk werkers.
18 EMDR is behandelmethode om nare ervaringen te verwerken.

rapportage 2012 van de inrichting blijkt dat er in 95,6 procent voor alle uitstromende jongeren een dagbesteding en een woonplek is gevonden.

Oordeel

De manier waarop Amsterbaken inhoud geeft aan het aspect maatschappelijke reïntegratie voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen. Amsterbaken heeft vastgelegd wat haar inspanningen zijn om een jongere te re-integreren en daarmee voldoet het beleid. De inrichting heeft een ruim aanbod aan activiteiten en interventies gericht op reïntegratie. Naast de inrichtingswerkers en de school, betrekt Amsterbaken ook de jongere en zijn ouders en/of het netwerk bij het opstellen en evalueren van het perspectiefplan. De verantwoordelijkheid van de perspectiefplannen ligt bij de behandelcoördinatoren. Het handelingsplan van de school is integraal onderdeel van het perspectiefplan. Het lukt de inrichting niet om het eerste perspectiefplan voor alle jongeren tijdig gereed te hebben. De tijdige totstandkoming van perspectiefplannen en de daadwerkelijke uitvoering daarvan worden systematisch gemonitord waarmee de check op de uitvoering volledig voldoet. Door onderbezetting werken de itb'ers niet volledig volgens de Workwise-methode.

Aanbevelingen

- Analyseer de doorlooptijd van de totstandkoming van het eerste perspectiefplan. Bezie wat de knelpunten zijn om een tijdige totstandkoming te bewerkstelligen en stel zo nodig het beleid bij.
- Onderzoek de mogelijkheden om de ouders/verzorgers meer te betrekken bij de ontwikkelingen van de jongere. Maak daarvoor een visie op ouderparticipatie.
- Zorg ervoor dat de bezetting van de afdeling IBT weer op peil komt, zodat de itb'ers conform het Workwise kunnen werken.

6.2 Verlof

Criterium

Verlof draagt bij aan de maatschappelijke reïntegratie en risico's bij toekenning worden afgewogen. Er is in de inrichting een procesbeschrijving conform het verloftoetsingskader justitiële jeugdinrichtingen. In de procesbeschrijving zijn de advies- en beslissingsbevoegdheden vastgelegd, inclusief de wijze waarop de interne multidisciplinaire voorbereiding van de besluitvorming met betrekking tot het vrijhedenbeleid plaatsvindt. Het management van de inrichting monitort stelselmatig het proces van de besluitvorming rond het vrijhedenbeleid. De inrichting bewaakt stelsel-

matig dat bij de verlofaanvragen voldaan wordt aan de in het verloftoetsingskader jji's gestelde voorwaarden.

Bevindingen

Amsterbaken hanteert voor verlofaanvragen het landelijke verloftoetsingskader justitiële jeugdinrichtingen en heeft in haar beleid een procesbeschrijving conform dit verloftoetsingskader opgenomen.

Aanvraag verlofmachtiging

Volgens het landelijk beleid ontstaat in fase drie van YOUTURN de mogelijkheid voor het opstarten van planmatig verlof. Planmatig verlof kan worden aangevraagd wanneer de voortgang van de behandeling daartoe aanleiding geeft. Binnen de inrichting zijn de behandelcoördinatoren verantwoordelijk voor het opstarten van het planmatig verlof. Nadat er in september 2012 gedurende een onbegeleid verlof een calamiteit heeft plaatsgevonden, heeft Amsterbaken haar verlofbeleid opnieuw bekeken en in overeenstemming met het landelijk beleid gebracht.
Verlof is een vast onderwerp op de agenda van PMO waar in ieder geval de psychiater, de behandelcoördinatoren en de directeur aan deelnemen. Het daadwerkelijke besluit of het planmatig verlof voor een jongere wordt aangevraagd, wordt multidisciplinair in dit PMO genomen. Binnen het PMO is er voldoende ruimte en vertrouwen om elkaar kritisch te bevragen.

Na een positief besluit over een verlofaanvraag doet de behandelcoördinator een verlofaanvraag aan de hand van een vast format. Voor een verlofaanvraag is een verlofplan met daarin een verlofcontract, een SAVRY (structured assessment of violence), een delictanalyse en een beschrijving van het risicomanagement verplicht. Met behulp van de SAVRY maakt de behandelcoördinator een risico-inschatting. Verder is een beschrijving van het verlofadres en een evaluatie van eerdere verloven verplicht. De directeur toetst de verlofaanvraag.
De aanvraag van de verlofmachtiging, ondertekend door directeur en behandelcoördinator, gaat vervolgens naar de afdeling Individuele Jeugdzaken van DJI. Deze afdeling neemt uiteindelijk de beslissing. Het OM moet toestemming geven voor een verlofmachtiging. De Inspecties zagen dit ook terug in de dossiers.
Nadat het verlof is toegewezen maakt de jongere samen met zijn mentor een weekplanning voor zijn verlof.

De afdeling Individuele Jeugdzaken heeft een overzicht waarin zij de kwaliteit van de aanvragen bijhoudt. In het eerste vier maanden van 2013 heeft Amsterbaken 31 verlofaanvragen ingediend waarvan er drie incompleet waren. Dit is 9,7 procent, het landelijk gemiddelde is 4,0 procent.

Amsterbaken heeft gedurende deze periode het hoogste percentage incomplete aanvragen ten opzichte van de andere jji's. Een aanvraag moet een maand voor het aflopen van de huidige machtiging naar de afdeling Individuele Jeugdzaken worden gestuurd. Amsterbaken heeft in het eerste vier maanden van 2013 15,8 procent van de aanvragen niet binnen de termijn van het landelijk verloftoetsingskader aangevraagd. Het gemiddelde van alle inrichtingen is 27,5 procent. Amsterbaken heeft de tijdigheid van de aanvragen verbeterd ten opzichte van de laatste vier maanden van 2012.

Verlofuitvoering
De inrichting bouwt de verloven van de jongeren stapsgewijs op. Een jongere begint met eendaags begeleid verlof en werkt uiteindelijk toe naar meerdaags onbegeleid verlof. De opbouw van het verlof verschilt per jongere en is maatwerk.

De behandelcoördinator kan op aanwijzing van de groepsleider, vlak voor het daadwerkelijke verlof besluiten om het verlof niet door te laten gaan. Ter ondersteuning van deze beslissing gebruikt de behandelcoördinator een verlofchecklist. Na afloop van het verlof evalueert de jongere samen met zijn mentor het verlof. Na meerdere verloven wordt de voortgang met de jongere, mentor en behandelcoördinator geëvalueerd. Ook wordt de voortgang van het verlof besproken in het teamoverleg.

Ten aanzien van het begeleid verlof is er begin 2013 een landelijke wijziging ingevoerd. De staatssecretaris van Veiligheid en Justitie heeft besloten dat, wanneer de jongere een hoog recidiverisico scoort op de SAVRY, de begeleide verloven door twee begeleiders uitgevoerd moeten worden. Deze nieuwe maatregel in combinatie met de onderbezetting van de groepsleiders zorgt ervoor dat de doorgang van de begeleid verloven binnen Amsterbaken onder druk staat. Als er geen groepsleider beschikbaar is, wordt er bekeken of een medewerker van de ondersteuning het verlof kan begeleiden, bijvoorbeeld een itb'er. De itb'ers zijn echter niet getraind in gepast fysiek optreden (GFO). Ook komt het voor dat een groepsleider ervoor kiest om over te werken om de begeleide verloven zoveel mogelijk doorgang te laten vinden.

Verlofdoelen
Tijdens de verloven werken jongeren aan individuele verlofdoelen en activiteiten. Binnen Amsterbaken hebben de medewerkers meer de focus gelegd op de doelen van het verlof. Het doel van het verlof wordt besproken in het PMO. Voorbeelden van verlofdoelen zijn het zoeken naar een zinvolle dagbesteding of oriëntatie op een woning.

Oordeel

De wijze waarop Amsterbaken uitvoering geeft aan de uitvoering van het vrijhedenbeleid voldoet overwegend aan de verwachtingen van de Inspecties. De inrichting beschikt over een procesbeschrijving conform het verloftoetsingskader justitiële jeugdinrichtingen, waardoor het beleid volledig aan de verwachtingen voldoet. De procedure van de aanvraag is conform het landelijke verloftoetsingskader. De besluitvorming is ook conform het landelijk beleid en de verloven kennen een opbouw van verlof onder begeleiding naar meer zelfstandigheid, waarin de inrichting de jongere het vertrouwen geeft dat gebaseerd is op een risico-inschatting. De directeur is direct betrokken bij de besluitvorming over verloven en hij bewaakt stelselmatig dat bij de verlofaanvragen voldaan wordt aan de in het verloftoetsingskader JJI's gestelde voorwaarden. Binnen de inrichting wordt de besluitvorming omtrent het verlof en de voortgang van het verlof op verschillende momenten getoetst in het PMO. Het lukt Amsterbaken niet om in alle gevallen verlofmachtigingen tijdig aan te vragen bij de afdeling Individuele Jeugdzaken van DJI. Daarnaast heeft Amsterbaken landelijk het hoogste percentage van incomplete verlofaanvragen.

De inspecties constateren dat het plaatsvinden van begeleid verloven van een jongere met een hoog risico, vanwege de personeelsonderbezetting, onder druk staat. In sommige gevallen gaan de begeleid verloven niet door of wordt het verlof begeleid door een groepsleider en een medewerker van de ondersteuning die niet getraind is in het gepast fysiek optreden.

Aanbeveling

- Zorg voor een adequate personeelsbezetting om begeleid verlof te allen tijde te laten plaatsvinden.
- Verbeter het proces van verlofmachtigingen voor wat betreft de tijdigheid en de compleetheid van de aanvraag. Zorg zo nodig voor een sterkere sturing op de kwaliteit van de aanvragen.

6.3 Conclusie

Het oordeel over de reïntegratieactiviteiten die Amsterbaken ontplooit, is overwegend positief. Zowel de uitvoering van reïntegratieactiviteiten als de uitvoering van het verlof voldoen overwegend aan de verwachtingen. Aandachtspunten voor de inrichting zijn de tijdigheid van de perspectiefplannen en het begeleiden van de begeleid verloven van een jongere met een hoog risico. Daarnaast constateren de inspecties dat de afdeling ITB ten tijde van de doorlichting vanwege onderbezetting niet conform Workwise werkt.

7
Organisatieaspecten

7.1 Personeelsmanagement

Criterium

De bezetting van functies is in overeenstemming met de formatie. Medewerkers zijn functiegeschoold en gekwalificeerd. De inrichting ondersteunt faciliteiten tot vorming en opleiding van medewerkers, inclusief managementontwikkeling van leidinggevenden. Competentiemanagement wordt actief toegepast: jaarlijks wordt met iedere medewerker een functioneringsgesprek gehouden, waarin onder andere de ontwikkeling van de medewerker aan bod komt. Het verzuim op jaarbasis is gemiddeld niet hoger dan acht procent totaalverzuim; aan afwijkende percentages wordt door het management actief aandacht besteed. Leidinggevenden stellen zich naar medewerkers actief coachend op; er vinden individuele coachingsgesprekken tussen leidinggevende en medewerker plaats. Medewerkers zijn op de hoogte van, en betrokken bij (nieuwe) ontwikkelingen binnen de inrichting. Functionerings- en loopbaangesprekken zijn het uitgangspunt voor personele ontwikkeling; het beleid hiervoor is vastgesteld in het overleg met de medezeggenschap. Voor alle functies binnen de inrichting zijn competentieprofielen beschikbaar.
De inrichting beschikt over een vastgelegd verzuimbeleid en opleidingsbeleid. De directie laat zich informeren over gehouden functioneringsgesprekken en de uitvoering van ontwikkelingsplannen. Binnen de inrichting vinden op grotere of kleinere schaal activiteiten plaats met het oogmerk de betrokkenheid van medewerkers te behouden of te vergroten. Bijvoorbeeld door teamdagen en personeelsbijeenkomsten.

Bevindingen

Context

De Raad van Bestuur van Spirit besluit in 2011 tot een organisatorische samenvoeging van Amsterbaken en de Koppeling en deze onder één directie te brengen. Begin 2012 komt de Raad van Bestuur op dit besluit terug omdat de inhoudelijke verschillen dusdanig groot zijn dat deze samenvoeging geen meerwaarde heeft. De Raad van Bestuur besluit vervolgens per 1 april 2012 het duaal management in Amsterbaken in te voeren tussen de behandelcoördinatoren en afdelingshoofden van de inrichting. In de loop van 2012 kiest de Raad van Bestuur voor een plattere organisatievorm zonder afdelingshoofden maar met zelfsturende teams van groepsleiders en behandelcoördinatoren.

In de nieuwe opzet zijn de groepsleiders in Amsterbaken meer verantwoordelijk voor besluiten in het behandelproces. De behandelcoördinatoren geven daarbij de kaders aan. In de nieuwe opzet komt de functie van

afdelingsmanager niet meer voor. De bewaking van het primaire proces en de kaders vind tot nu toe plaats door de afdelingsmanagers, dat moeten de teams straks zelf doen. Wel krijgen de teams ondersteuning van zogenaamde coaches. Bij gebleken geschiktheid zullen de afdelingsmanagers van nu straks werkzaam zijn als coach. De overdracht van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zal stapsgewijs plaatsvinden, te beginnen met een aantal eenvoudige processen, zoals het budget van de voeding.
Voor alle medewerkers is er nog veel onduidelijk. Medewerkers weten bijvoorbeeld nog niet precies hoe de verantwoordelijkheidsverdeling gaat worden, wie de functioneringsgesprekken gaat voeren of hoe het straks zit met de bereikbaarheidsdiensten. Ook ontbreekt een 'spoorboekje' over wat er wanneer moet zijn bereikt. Bij de medewerkers bestaat overigens wel het gevoel dat nu het ergste van de reorganisatie achter de rug is.

Bezetting en formatie
De bezetting van de functies in Amsterbaken is (nog) niet in overeenstemming met de formatie. Op het moment van de inspectie was nog sprake van een tekort van zeven fte's. Dit heeft een aantal oorzaken. Amsterbaken heeft al geruime tijd te maken met een lage (bedden)bezetting van gemiddeld 54 plaatsen. De inrichting heeft hierop geanticipeerd door in 2012 te reorganiseren. Het personeelsbestand is sindsdien aangepast aan de nieuwe situatie. Voor het overtollig geworden personeel (circa 30 medewerkers) is in overleg met de bonden een sociaal plan opgesteld. In verband met de reorganisatie zijn de aflopende contracten niet verlengd, zijn vacatures aangehouden en is het personeel van werk naar werk begeleid. De reorganisatie is ingezet om de bedrijfsvoering gezond te maken. De bezetting van de inrichting loopt sinds enige tijd weer op. Tijdens de inspectie zijn 64 bedden bezet. De nieuwe situatie leidt er toe dat er opnieuw personeel moet worden aangetrokken. De vacatures blijken op korte termijn lastig vervulbaar. Een tweede oorzaak van de onderbezetting van het personeel op de leefgroepen is het hoge ziekteverzuim. Zie hieronder het kopje over ziekteverzuim.

De directie werkt aan een aantal organisatorische maatregelen voor de oplossing van het personeelstekort. Waar nodig wordt binnen de groepen gerouleerd om het personeel zo efficiënt mogelijk in te kunnen zetten. Verder onderzoekt de directie of het personeel van een ander onderdeel van Spirit, de Koppeling geschikt is voor de vervulling van vacatures binnen Amsterbaken. Het idee hierachter is om op termijn te komen tot een flexibele schil van medewerkers om pieken in het aanbod van op te nemen jongeren, bij elkaar op te kunnen vangen. Medewerkers van Amsterbaken zijn bij dit 'selectieproces' betrokken. Verder wordt er geworven in de regio via advertenties. Op het moment van de inspectie was er nog geen zicht op

of de resultaten van deze inspanningen toereikend zijn om de personeelsproblematiek op korte termijn op te lossen.

Deskundigheid personeel
Op het moment van de inspectie was nog sprake van een disbalans tussen het aantal gediplomeerde medewerkers op MBO- en op HBO-niveau. Volgens het jaarverslag van Amsterbaken kenmerkt het personeelsbestand zich door relatief veel groepsleiders (schaal 7) en te weinig pedagogisch medewerkers (schaal 8). Ten tijde van het uitbrengen van het jaarverslag volgden nog 15 procent van de pedagogisch medewerkers een HBO-opleiding. Een speerpunt van Amsterbaken is dan ook om voldoende geschikte HBO-gediplomeerde medewerkers te vinden.
Amsterbaken volgt het personeelsbeleid van Spirit. Dat wil zeggen dat medewerkers bij indiensttreding starten met een introductieprogramma van één week waarin ze informatie krijgen over de organisatie en het werkveld.

Binnen Amsterbaken is het beleid dat leidinggevenden jaarlijks functionerings- en beoordelingsgesprekken, POP-gesprekken en zo nodig verzuimgesprekken en uitdienstgesprekken met medewerkers voeren. De leidinggevenden toetsen binnen de functionerings- en beoordelingscyclus onder andere het professioneel handelen van elke medewerker. De resultaatverantwoordelijke registreert de gevoerde functioneringsgesprekken en legt over de resultaten hiervan viermaandelijks verantwoording af aan de directie van de inrichting.
Volgens de medewerkers houden de leidinggevenden één keer per jaar een functioneringsgesprek met hun medewerkers. Het uitwerken van de functioneringsgesprekken blijft volgens de medewerkers wel eens liggen door tijdgebrek. De directie ziet voor het inwerken en begeleiden van groepsleiders voor de toekomst een nadrukkelijke rol weggelegd voor de senior groepsleider.

Competentiemanagement
De inrichting voert het beleid dat elke medewerker verplicht is een eigen portfolio op te stellen en bij te houden waarin de gevolgde opleidingen en de reeds verworven vaardigheden en competenties in kaart worden gebracht. Daarbij is het de bedoeling dat de medewerker zich blijft ontwikkelen in zijn of haar werkgebied met de faciliteiten die de organisatie biedt. De inrichting beoogt met dit beleid behalve deskundigheidsbevordering ook de kansen voor de medewerker te vergroten op een andere functie binnen de organisatie Spirit of daarbuiten.
Verder toetst de inrichting het dagelijks professioneel handelen van bijvoorbeeld de groepsleiders in casusbesprekingen. Dit maakt het mogelijk

om afwijkingen in het functioneren te onderkennen en met de medewerker te zoeken naar een passend (verbeter)traject. De medewerkers geven aan dat zij nu beter worden begeleid dan in het verleden. Volgens hen wordt er meer dan voorheen gekeken naar de competenties van het personeel.

Ziekteverzuim
De inrichting beschikt over een op schrift gesteld verzuimprotocol en een beleidsnotitie over arbo, verzuim en reïntegratie (AVR). Het ziekteverzuim van 8,24 procent in 2012 is 1,24 procent boven de norm. Het hoge ziekteverzuim percentage is te herleiden tot een aantal langdurig zieken onder met name de groepsleiders van de kortverblijfgroepen en in mindere mate onder de behandelcoördinatoren.
Volgens de medewerkers heeft het gehanteerde afspiegelingsbeginsel bij de ontslagprocedure tijdens de reorganisatie veel onrust gegeven onder de medewerkers. De onzekerheid over het behoud van werk maar ook de onduidelijkheid over wat van de zelfsturende teams wordt verwacht, hebben daarbij een rol gespeeld.
Momenteel neemt het aantal jongeren in de inrichting weer toe (van 54 gestegen naar 64). Hierdoor wordt de bezetting per groep groter en ontstaat meer werkdruk voor het wel aanwezige personeel.
Het management doet er alles aan om het ziekteverzuim terug te dringen, het houdt verzuimgesprekken, begeleidt medewerkers van werk naar werk et cetera. Verder heeft de directie een (interne) werkgroep Fit en Vitaal opgestart met de opdracht te onderzoeken wat er naast de inzet van bestaande instrumenten zoals verzuim- en functioneringsgesprekken gedaan kan worden aan het terugdringen van het ziekteverzuim.

Oordeel
De inrichting voldoet op het onderdeel personeelsmanagement in beperkte mate aan de normen en verwachtingen. De directie van Amsterbaken staat voor een enorme uitdaging om een nieuwe organisatiestructuur in de inrichting in te voeren volgens het principe van zelfsturende teams, gelijktijdig de personeelsbezetting in overeenstemming te brengen met de formatie en het ziekteverzuim naar beneden te krijgen. Uit de gesprekken blijkt dat de directie de nodige inspanningen pleegt om het een en ander in goede banen te leiden. Veel wordt gedaan aan communicatie met en het betrekken van het personeel. De zaken op personeelsgebied zijn beschreven. Toch is er bij de Inspecties zorg voor de al enige tijd durende personeelssituatie in de inrichting en de veelheid van veranderingen voor het personeel die in een kort tijdsbestek zijn doorgevoerd. Dit brengt onzekerheid met zich mee voor het personeel en maakt de personeelsinzet en de bejegening van de jongeren kwetsbaar.

Aanbevelingen
Aan de inrichting

- Geef prioriteit aan het op orde brengen van de personeelsformatie en de personeelsbezetting op de afdelingen.
- Stel in overleg met de OR een spoorboekje op voor de overdracht van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de afdelingshoofden naar de groepsleiders. Toets tussentijds de voortgang en stel zo nodig de ambities bij.

Aan de Dienst Justitiële Inrichtingen

- Ontwikkel binnen de sector jji een (personeels)beleid waarbij pieken en dalen in het aanbod van in te sluiten jongeren beter door de jeugdinrichtingen kunnen worden opgevangen.

7.2 Communicatie

Criterium
Onder het criterium communicatie valt de werking van zowel de interne als de externe communicatie. Voor de interne communicatie wordt verwacht dat zowel de verticale als de horizontale communicatie naar tevredenheid verloopt. Van belang is dat teamoverleg regelmatig en multidisciplinair overleg over jongeren met een vaste frequentie plaatsvindt. Van de externe communicatie wordt verwacht dat het overleg met externe keten- en netwerkpartners naar tevredenheid verloopt. Bovendien dienen er verslagen van de overleggen te zijn en dient de vigerende communicatiestructuur inzichtelijk te zijn zodat navolgbaar is of de overleggen plaatsvinden conform verwachtingen.

Bevindingen
Communicatiestructuur
De inrichting beschikt over een op schrift gestelde interne overleg- en communicatiestructuur. In de overlegstructuur is een onderscheid gemaakt tussen strategisch, tactisch en operationeel overleg. Verder geeft dit document inzicht in de frequentie en samenstelling van de verschillende overleggen.

Interne communicatie
De directie organiseert in het kader van de verticale communicatie elke drie weken een medewerkersbijeenkomst. Deze bijeenkomsten zijn er om de medewerkers te informeren en meningen te peilen. De medewerkers geven aan voldoende op de hoogte te zijn van en betrokken te worden bij zaken die binnen de inrichting spelen. Dat gebeurt via de eerder genoemde

medewerkersbijeenkomsten of via de mail maar ook via het reguliere werkoverleg. De OR bevestigt dat de verticale communicatie steeds beter gaat dan in het verleden. De directie heeft bijvoorbeeld op verzoek van het personeel besloten om bij de overheveling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in het kader van de zelfsturende teams, te starten met kleine aanpassingen waarbij is aangesloten bij taakaccenten die er voorheen al waren bij de taakverdeling tussen de groepsleiders en de afdelingshoofden.

Verder zijn er in de inrichting diverse horizontale overlegvormen georganiseerd. Van de betreffende vergaderingen worden verslagen gemaakt. De samenstelling van de deelnemers is afhankelijk van het doel van het overleg. Bespreking van de individuele jongeren over de stand van zaken van zijn behandeling vindt bijvoorbeeld minimaal twee keer per maand plaats. Vaste deelnemers zijn de betreffende behandelcoördinator tevens voorzitter, de groepsleiders en een vertegenwoordiging van het Altra College. Op afroep of op eigen initiatief is een itb'er bij dit overleg aanwezig.

Externe communicatie
Wekelijks is er een netwerk- en trajectberaad met regionale ketenpartners. Bij elk overleg is een behandelcoördinator of itb'er aanwezig die zorgt voor input vanuit de inrichting over de jongere. Dit overleg heeft ten doel voorwaarden te scheppen voor de jongere voor een verantwoorde terugkeer in de maatschappij. Verder onderhoud de inrichting contact met de ouders of verzorgers en betrekt hen bij de behandeling van de jongere. In het kader van resocialisatie of op indicatie legt de inrichting huisbezoeken af om te bekijken of er eventuele risico's verbonden zijn aan een terugkeer van de jongere in zijn oude woonsituatie.
Verder doet Amsterbaken mee met de door DJI georganiseerde open dagen.

De itb'ers onderhouden de meeste contacten met externe keten- en netwerkpartners. De meeste jongeren komen uit de eigen regio maar er zijn er ook bij die afkomstig zijn van buiten de regio Amsterdam. De itb'ers geven aan dat door onderbezetting deelname aan netwerk- en trajectberaden buiten de eigen regio niet altijd mogelijk is. Veelal worden de contacten over de jongere met de betreffende ketenpartners telefonisch gelegd of onderhouden. Op deze manier vindt informatie-uitwisseling plaats over de situatie en mogelijkheden van de jongeren op de gebieden werk/inkomen, scholing, wonen en zorgbehoefte.

Oordeel

Op het onderdeel communicatie voldoet de inrichting overwegend maar niet volledig aan de relevante normen en verwachtingen. De inrichting beschikt over een overleg- en communicatiestructuur. De directie betrekt het personeel bij de ontwikkelingen en het personeel ervaart de manier waarop dit gebeurt ook als positief. Van de vaste overlegvormen vindt verslaglegging plaats. Het onderhouden van contacten met externe keten- en netwerkpartners daarentegen is door onderbezetting bij de itb'ers kwetsbaar. Dit knelt des te meer nu de bezetting van de inrichting en daarmee de caseload van de itb'ers toeneemt.

Aanbeveling

Tref maatregelen die het mogelijk maken dat er altijd een medewerker kan deelnemen aan netwerk- en trajectberaden buiten de eigen regio op het moment dat een jongere uit Amsterbaken daar wordt besproken.

7.3 Integriteit

Criterium

De jji heeft een mechanisme voor het omgaan met schendingen van de ethische en professionele eisen. De jji heeft een integriteitsbeleid dat voor alle medewerkers is terug te vinden. De jji beschikt over een vastgelegde gedragscode voor medewerkers. Integriteitsbesef van medewerkers wordt regelmatig getoetst in overleggen, zoals tijdens werkoverleg.

Bevindingen

Spirit beschikt over een op schrift gestelde gedragscode voor alle medewerkers die binnen deze organisatie werkzaam zijn waaronder het personeel van Amsterbaken. De gedragscode beschrijft gewenst en ongewenst gedrag in het omgaan met cliënten, collega's en het omgaan met middelen en de mogelijke maatregelen die gelden bij niet-naleving. Verder beschrijft de gedragscode de mogelijkheden van inschakelen van de vertrouwenspersoon bij Spirit en de klachtenprocedure. De gedragscode bevat ook de tien zogenoemde basisregels.
Bij de werving en selectie van personeel is er aandacht voor het onderwerp integriteit.

De medewerkers geven aan bekend te zijn met het feit dat er een integriteitsbeleid is in de inrichting. Bij hun introductie zijn ze hierover geïnformeerd. Het onderwerp integriteit komt volgens ge-interviewden ook aan de orde tijdens functioneringsgesprekken. Daarnaast speelt het bij het dagelijks handelen een rol. Onlangs zijn twee medewerkers in verband met

twijfel rondom hun integriteit op non-actief gesteld. Hierover en over de aard van de maatregelen is door de directie duidelijk gecommuniceerd naar de medewerkers en naar de jongeren. De ge-interviewden geven aan ervan op de hoogte te zijn dat binnen Spirit een vertrouwenspersoon aanwezig is, maar zij kennen deze persoon niet.

Oordeel
De inrichting voldoet aan de relevante normen en verwachtingen. Er is een op schrift gesteld beleid. Het integriteitsbesef van medewerkers wordt in elk geval één keer per jaar getoetst tijdens functioneringsgesprekken. In voorkomende gevallen van (vermoeden) integriteitsschending wordt handelend opgetreden door de directie.

7.4 Evaluatie

Criterium
De inrichting evalueert haar functioneren op de aspecten: rechtspositie van jongeren, omgang met jongeren, maatschappelijke reïntegratie, interne veiligheid, maatschappijbeveiliging en de organisatieaspecten. Hieronder vallen in ieder geval de halfjaarlijkse incidentrapportages. De inrichting beschikt over proceseigenaren met verantwoordelijkheid voor de werking en actualisatie van voor de inrichting betekenisvolle processen. Verbeterpunten leiden tot acties en aanpassing in beleid. Via monitoring met de P&C-cyclus houdt de jji in de gaten wat de effecten van haar beleid zijn en of het beleid bijstelling behoeft. Medewerkers geven er blijk van geregeld betrokken te zijn bij activiteiten die gericht zijn op evaluatie van hun functionele handelen.

Bevindingen
De inrichting werkt op basis van het INK-managementmodel (A3-methodiek). Dat wil zeggen dat ook per afdeling op de negen aandachtsgebieden: leiderschap, strategie en beleid, management van medewerkers, van middelen en processen, klanten en leveranciers, medewerkers, maatschappij en bestuur en financiers, is beschreven wat de normen en verwachtingen zijn (prestatie-indicatoren). Viermaandelijks legt het afdelingshoofd verantwoording af aan de directie. Verder beschikt de inrichting over een elektronisch kwaliteitsmanagementsysteem, ook wel kwaliteitshandboek genoemd.

Het kwaliteitsmanagementsysteem is gericht op continue verbetering van de organisatie ten behoeve van een veilige en effectieve behandeling van jongeren. Dit kwaliteitsmanagementsysteem of kwaliteitshandboek is via

het intranet voor alle medewerkers toegankelijk. In het kwaliteitshandboek zijn alle processen beschreven en proceseigenaren aangewezen. Van een proceseigenaar wordt verwacht dat hij/zij minimaal één keer per drie jaar de onder zijn/haar verantwoordelijkheid vallende processen evalueert en update. De inrichting heeft een beleidsmedewerker kwaliteit aangesteld. Deze medewerker is in de inrichting aangewezen om onder andere de proceseigenaren hierbij te ondersteunen. De medewerker bewaakt de termijnen en indien daartoe tussentijds aanleiding bestaat, bijvoorbeeld vanwege gewijzigde regelgeving, seint de medewerker de betreffende proceseigenaar in.

De overleg- en communicatiestructuur voorzien erin dat er samenhang en regelmaat is tussen het bespreken van (beleids) zaken op operationeel, tactisch en strategisch niveau. De inrichting heeft aangegeven dat 'het documentbeheer en de zoekfunctie in de huidige situatie te wensen overlaat en dat er een wens bestaat om het kwaliteitshandboek op een andere, meer specialistische wijze weer te geven voor de medewerkers.' De inrichting heeft op 2 oktober 2012 het kwaliteitsmanagementsysteem door het Keurmerkinstituut met positief resultaat laten toetsen aan het HKZ-schema voor Justitiële Jeugdinrichtingen (2009).[19]

De inrichting maakt ook gebruik van de uitkomsten van het MTO en de jeugdsurvey om de kwaliteit van haar processen te verbeteren. Zij doet dit door de uitkomsten te analyseren, naar verbanden te zoeken en verbeterpunten te benoemen en te bespreken met de medewerkers.

Oordeel

De manier waarop de inrichting invulling geeft aan de evaluatie van haar processen voldoet aan de normen en verwachtingen. De inrichting is HKZ gecertificeerd, beschikt over een kwaliteitsmanagementsysteem en registratiesystemen waarin processen zijn beschreven, proceseigenaren zijn aangewezen en prestaties en incidenten worden geregistreerd en geanalyseerd. Verder werkt de inrichting volgens de A3-methodiek.

[19] Sinds november 2009 is er vanuit de Stichting Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de zorgsector (HKZ) een normenschema voor de Justitiële inrichtingen beschikbaar. Hierbij wordt uitgegaan van gestructureerd risicomanagement: risico's worden systematisch geïnventariseerd en met procedures zo veel mogelijk beheerst.

7.5 Conclusie

De inrichting voldoet niet volledig aan de normen en verwachtingen vanwege de aanhoudende onderbezetting van groepsleiders op de groepen en de risico's die dit geeft voor de veiligheid van de medewerkers en de jongeren in de inrichting. Daarbij komt dat het dagprogramma van de jongeren regelmatig onder druk staat vanwege de personeelssituatie.
Voor het overige zijn de Inspecties positief over de manier waarop de inrichting inhoud geeft aan de overige organisatie-aspecten. De directie zal echter een modus moeten vinden voor het omgaan met de onvoorspelbaarheid van de bezetting van de capaciteit en de personele consequenties die dat met zich meebrengt.

8
Slotbeschouwingen

Het doel van de doorlichting is te bezien hoe het in de justitiële jeugdinrichting Amsterbaken is gesteld met de rechtspositie van en de omgang met jongeren, de veiligheid, de reïntegratieactiviteiten en de daarmee samenhangende aspecten van organisatie.
Over het algemeen is het oordeel van de Inspecties over Amsterbaken redelijk positief.
Er is een nieuwe directeur die veel aandacht besteedt aan de communicatie met zijn medewerkers en voortvarend aan de slag is gegaan met het aanpakken van de knelpunten in de inrichting. De sfeer op de door de Inspecties bezochte afdelingen is ontspannen. Het gebouw en het terrein zien er goed onderhouden uit. Ook de gesprekken met de medewerkers verliepen in een ontspannen sfeer.
De inrichting verkeert in een opbouwfase na een aantal organisatieveranderingen achter de rug te hebben. Dit neemt niet weg dat de situatie die de Inspecties aantroffen kwetsbaar is.

Binnen één jaar is door de Raad van Bestuur van Spirit het besluit teruggedraaid tot organisatorische samenvoeging van Amsterbaken met een ander onderdeel van Spirit (De Koppeling). Voorts is binnen één jaar na invoering van het duaal management in de inrichting, het besluit genomen deze organisatievorm los te laten en te kiezen voor een plattere organisatievorm waarin gewerkt wordt met zelfsturende teams. In de afgelopen twee jaar heeft er bovendien een wisseling plaats gevonden in de top van het management van Amsterbaken.

Verder heeft Amsterbaken in verband met de aanhoudende onderbezetting capaciteit, het personeelsbestand afgestemd op de gemiddelde bezetting van 54 plaatsen. Vanwege deze maatregel zijn circa 30 medewerkers overbodig geworden die vorig jaar van werk naar werk zijn begeleid. De bezetting is op het moment van de inspectie opgelopen naar 64 plaatsen. Hierdoor is er weer een noodzaak ontstaan om personeel aan te trekken.

Op het moment van de inspectie zat de inrichting in een overgangsproces van duaal management naar zelfsturende teams die straks rechtstreeks onder de directie vallen en de opbouw van de personeelsformatie. Veel is echter nog onduidelijk over de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de zelfsturende teams.

De Inspecties hebben vastgesteld dat deze veranderingen tot grote onzekerheid hebben geleid bij de medewerkers over het behoud van hun baan, dat er nog vacatures zijn en er sprake is van een (te) hoog ziekteverzuim in de inrichting. In de verschillende hoofdstukken van dit rapport zijn de

geconstateerde effecten beschreven van de situatie voor de bejegening en het activiteitenprogramma van de jongeren.
Daarvan zijn de belangrijkste dat door onderbezetting van de medewerkers op de groepen, jongeren vaker op hun kamer zijn ingesloten. Het minimum aantal uren dat een jongere aan activiteiten mag deelnemen staat daardoor regelmatig onder druk. Een ander effect van de onderbezetting is dat de beschikbare medewerkers er voor kiezen op de groep te staan en niet deel te nemen aan herhalingstrainingen YOUTURN of aan de training GFO.
Aan deze situatie zijn risico's verbonden voor het behandelklimaat van de inrichting en de veiligheid van de jongeren en het personeel. De directie van Amsterbaken is zich hiervan bewust en volop bezig om de situatie te verbeteren.

Bijlage 1
Oordeel criteria

Rechtspositie

Insluiting		■		
Huisregels			■	
Activiteiten		■		
Accommodatie				■
Voeding				■
Contact				■
Toegang zorg			■	
Discipline			■	
Beklag			■	

Omgang

Screening			■	
Bejegening		■		
Rapportage en documentatie		■		

Interne veiligheid

Calamiteiten			■	
Agressiebeheersing		■		
Drugsontmoediging			■	

Maatschappijbeveiliging

Beveiliging			■	

Maatschappelijke reïntegratie

Reïntegratieactiviteiten			■	
Verlof			■	

Organisatieaspecten

Personeel		■		
Communicatie			■	
Integriteit				■
Evaluatie				■

Bijlage 2
Aanbevelingen

Hoofdstuk 2: Rechtspositie

Aan de inrichting

- Voer een fiatteringsregeling in volgens het 'vier ogen principe'. Dat wil zeggen breng een scheiding aan tussen controle en fiattering.
- Zie toe op een goed werkend biometriesysteem.
- Draag zorg voor vertaling van de huisregels in een gangbare vreemde taal.
- Tref maatregelen om te voorkomen dat jongeren extra op hun kamer moeten verblijven vanwege uitvalmomenten in het dagprogramma en registreer in voorkomende gevallen het aantal uren dat uitvalt.
- Biedt de jongeren wekelijks bibliotheekvoorzieningen en crea-activiteiten aan.
- Tref maatregelen die het mogelijk maken de medische intake van de jongere binnen 24 uur uit te voeren.
- Maak binnen de medische dienst afspraken over het doen van MIZ meldingen en betrek medewerkers bij evaluaties en verbeteracties.
- Zie erop toe dat de lessen van de imam in het Nederlands worden gegeven.
- Zie toe op de naleving van procedures en werkafspraken bij het opleggen van disciplinaire straffen en orde maatregelen en zorg voor een goede registratie.

Aan de inrichting en de commissie van toezicht

- Draag in overleg met de cvt zorg voor een registratie van de termijnen van de afhandeling van klachten waaruit blijkt hoeveel zaken binnen de termijnen zijn afgehandeld en voor de zaken waar dit niet het geval is, wat hiervan de oorzaak is.

Hoofdstuk 3: Omgang met jongeren

Aan de inrichting

- Zorg ervoor dat alle jongeren die in de doelgroep voor een nazorgtraject met hulp van de itb'er vallen, binnen tien dagen een intake hebben met deze functionaris.
- Zorg voor een alternatief voor het systeem van rouleren.
- Zorg ervoor dat alle medewerkers jaarlijks herhalingstrainingen YOUTURN volgen.
- Breng de indeling van de dossiers in overeenstemming met de eisen.

Aan de Dienst Justitiële Inrichtingen

Zorg voor een eenduidig en goed werkend landelijk registratiesysteem JVS/IFM.

Hoofdstuk 4: Interne veiligheid

Aan de inrichting

- Beoordeel via een aanvullende RI&E welke risico's de beschreven situaties voor het personeel ten aanzien van de psychosociale arbeidsbelasting met zich meebrengt en tref maatregelen om die risico's te voorkomen of indien dit niet mogelijk is te beperken.
- Tref op korte termijn maatregelen waardoor de medewerkers alsnog kunnen voldoen aan de eigen minimumeisen voor deelname aan de GFO-training.
- Onderzoek welke aanvullende geweldmiddelen nog nodig zijn voor het kunnen optreden bij geweldsincidenten.
- Kies voor het oprichten van een eigen intern bijstandsteam of maak afspraken met een aanpalende justitiële inrichting die over een IBT beschikt, over de inzet van dit IBT bij ernstige incidenten.
- Controleer regelmatig of de inzet van controlemiddelen en het aanbod van begeleidingsprogramma's aansluit bij het gevoerde beleid. Doe dit in ieder geval door een dusdanige registratie van controlemiddelen, dat het inzichtelijk wordt welk percentage van de urinecontroles positief is, hoe zich dit verhoudt tot de totale populatie en wat de invloed is van de steekproefsgewijze controles.

Hoofdstuk 5: Maatschappijbeveiliging

Aan de inrichting

- Laat het onderwerp penitentiaire scherpte vast terugkomen op de agenda van de teamvergaderingen van de leefgroepen. Nodig de medewerkers uit om in overleg met de beveiliging beveiligingsthema's te bespreken en met verbetervoorstellen te komen.
- Zorg dat de personeelsbezetting volgens de postenbezetting op orde is.

Hoofdstuk 6: Maatschappelijke reïntegratie

Aan de inrichting

- Analyseer de doorlooptijd van de totstandkoming van het eerste perspectiefplan. Bezie wat de knelpunten zijn om een tijdige totstandkoming te bewerkstelligen en stel zo nodig het beleid bij.
- Onderzoek de mogelijkheden om de ouders/verzorgers meer te betrekken bij de ontwikkelingen van de jongere. Maak daarvoor een visie op ouderparticipatie.
- Zorg ervoor dat de bezetting van de afdeling itb weer op peil komt, zodat de itb'ers conform het Workwise kunnen werken.
- Zorg voor een adequate personeelsbezetting om begeleid verlof te allen tijde te laten plaatsvinden.

- Verbeter het proces van verlofmachtigingen voor wat betreft de tijdigheid en de compleetheid van de aanvraag. Zorg zo nodig voor een sterkere sturing op de kwaliteit van de aanvragen.

Hoofdstuk 7: Organisatieaspecten
Aan de inrichting
- Geef prioriteit aan het op orde brengen van de personeelsformatie en de personeelsbezetting op de afdelingen.
- Stel in overleg met de OR een spoorboekje op voor de overdracht van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de afdelingshoofden naar de groepsleiders. Toets tussentijds de voortgang en stel zo nodig de ambities bij.
- Tref maatregelen die het mogelijk maken dat er altijd een medewerker kan deelnemen aan netwerk- en trajectberaden buiten de eigen regio op het moment dat een jongere uit Amsterbaken daar wordt besproken.

Aan de Dient Justitiële Inrichtingen
- Ontwikkel binnen de sector jji een (personeels) beleid waarbij pieken en dalen in het aanbod van in te sluiten jongeren beter door de jeugdinrichtingen kunnen worden opgevangen.

Bijlage 3
Afkortingen

AVR	arbo, verzuim en reïntegratie
BAD	Binnenkomst Afdeling Delinquenten
BBI(LV)	Beperkt Beveiligde Inrichting (Langverblijf)
BBO	Bureau Behandeling Ondersteuning
BHV	Bedrijfshulpverlening
BJJ	Beginselenwet Justitiële Jeugdinrichtingen
BVA	Bevolkingsadministratie
CAS	Centraal Archief en Selectiedienst
CvB	Commissie voor de Begeleiding
Cvt	Commissie van toezicht
CMV	Culturele maatschappelijke vorming
DJI	Dienst Justitiële Inrichtingen
EMDR	Eye movement desensitization and reprocessing
fte	full time equivalent
GCOS	Generiek casusoverleg ondersteunend systeem
GFO	Gepast fysiek optreden
GGz	Geestelijke Gezondheidszorg
GV	Geestelijke Verzorging
GVM	Gebruiksvoorwaardenmonitor
HBO	Hoger beroepsonderwijs
HID	Hoe Ik Denk
HIV	Humaan Immunodeficiëntie Virus
HKZ	Harmonisatie kwaliteitsbeoordeling in de zorgsector
IBT	Intern bijstandsteam
IFM	Intelligente formulieren module
IGZ	Inspectie Gezondheidszorg
IJZ	Inspectie Jeugdzorg
ISO	Isoleerafdeling
ITB	Individueel trajectbegeleider
IVenJ	Inspectie Veiligheid en Justitie
IvhO	Inspectie van het Onderwijs
ISZW	Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid
JA	Jongerenadministratie
JD-online	Justitiële documentatie online
JIS	Jongeren informatiesysteem
JJI	Justitiële Jeugdinrichting
JOC	Jongeren opvangcentrum
JVS	Jeugdvolgsysteem
Maysi-2	Massachusetts youth screening instrument versie twee
MBO	Middelbaar beroepsonderwijs
MIZ	Melding Incidentenzorg
MDFT	Multi dimensionale familietherapie
MMPI-A	Minnesota multiphasic personality inventory-adolescent

MTO	Medewerkers tevredenheidsonderzoek
NBI KV	Normaal beveiligde Inrichting Kortverblijf
NBI LV	Normaal beveiligde Inrichting Langverblijf
NPV	Nederlands persoonlijkheids vragenlijst
OM	Openbaar Ministerie
OR	ondernemingsraad
PIJ	Plaatsing in een inrichting voor jeugdigen
PMO	Psycho medisch overleg
POP	Persoonlijk ontwikkelplan
Pzi	Personenzoekinstallatie
RI&E	Risico inventarisatie en -evaluatie
RvB	Raad van Bestuur
RvdK	Raad voor de Kinderbescherming
SAVRY	Structured assessment of violence
SCM	Sociaal Competentie Model
SDQ	Strength and Difficulty Questionnaire
SOA	Seksueel Overdraagbare Aandoening
SoVa	Sociale Vaardigheidstraining
SUST	Samen uit samen thuistraining
SOS-cursus	Spreken over schuld en schaamte cursus
STP	Scholings- en Trainingsprogramma
TULP	Tenuitvoerlegging Processensysteem
UCL	Utrechtse coping lijst

Bijlage 4
Bronnen

Auditrapport brandveiligheid en gebruik JOC (=Amsterbaken) A'dam 2012
Calamiteitenoefenplan 2013
Informatiebeveiligingsplan
Inspectie- en onderhoudsplan
Beleidsnotitie gepast fysiek optreden (GFO)
Agressieprotocol Spirit
Capaciteitsoverzicht (onderdeel jaarplan 2013)
Dagprogramma's
Dienstinstructies
Formatie- bezettingsoverzicht 2013
Jeugdsurvey 2012
Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) 2012
Intern rapport Amsterbaken over uitkomsten MTO en jeugdsurvey 2012
Informatieboekje en huisregels
Jaarplan 2013
Jaarverslag 2012
Jaarverslag 2012 van de commissie van toezicht
Communicatie- en overlegstructuur
Overzicht urinecontroles 2013
Rapport RI&E en plan van aanpak
auditrapport toetsing RI&E en plan van aanpak 2012
Deelnamelijst GFO2012-2013
Correctief handelen
Verzuimprotocol en notitie over Arbo Verzuim en Reïntegratie (AVR)
Behandelvisie
Rapport screening en diagnostiek
Visie op de psychiatrische basiszorg
Visie ouderparticipatie jji's
Beleidsnotitie nazorg
Beleidsnotitie middelengebruik
Auditrapport HKZ 2012
Gedragscode Spirit
Schoolgids en jaarrooster 2012-2013
Verlofrapportage IJZ 1e viermaandsrapportage 2013
Handboek bevolkingsadministratie
Diverse managementoverzichten
Jaarlijkse incidentenanalyses en verbetermaatregelen Amsterbaken

Bijlage 5
Inspectieprogramma

Dag 1: Inspectie VenJ (2), IJZ (2) en ISZW

9.00-9.30 uur	**Aankomst** Kennismaking met contactpersoon, installatie van werkkamer, introductie, korte toelichting van het programma en de werkwijze.	
9.30-11.00 uur	**Interview** directie aan de hand van documentatie en actuele ontwikkelingen.	**Interview** groepsleiding kort en lang verblijf-groepen (max. 6 vertegen-woordigers, van verschillende groepen).
11.00-12.00 uur	**Rondgang** door de inrichting Graag (in ieder geval) met een leidinggevende van de beveiliging.	
12.15-12.45 uur **12.45-13.15 uur**	**Lunch** voor zover dat mogelijk is op een kortverblijfgroep en op een langverblijfgroep. -inzage rapportage/dossiers op zowel een kortverblijfgroep als een langverblijfgroep. (overdrachten zoals logboek, dagelijkse gedragsrappor-tage etc, YOUTURN voortgang)	
13.15-14.15 uur	**Documentatie** Inzage jongerendossiers (perspec-tiefplannen en verlofaanvragen).	**Interview** jongeren • minimaal 4 en maximaal 6 • afkomstig van verschillende groepen • bij voorkeur met daarbij een vertegenwoordiger van de jongerenraad.
14.30-16.00 uur	**Interview** vertegenwoordiging van de gedragswetenschappers van minimaal één kort- en één lang-verblijfgroep	**Interview** individueel trajectbegelei-ders
16.15-17.00 uur	**Documentatie** • Beklagzaken • Calamiteitenmappen, • oefenjaarkalender, periodiek inspectieplan (beveiligingsappa-ratuur)	**Documentatie** Inzage in notulen teamoverleggen en jongerenbespreking, lijsten van urinecontroles, kamercontroles, controles gezamenlijk ruimtes.
17.00-17.30 uur	Afstemming inspecties	

Dag 2: Inspectie VenJ (2), IJZ (2), IGZ (1), IvhO (1) en ISZW (1)

09.00-09.15 uur	Afstemming tussen inspecties		
9.15-10.30 uur	**Interview + inzage medische dossiers** vertegenwoordiging van medische dienst	**Interview** vertegen-woordiging school en inrichting over de samenwerking	**Bezoek** stiltecentrum **Interview** geestelijk verzorgers
10.45-12.30 uur	**Interview** individuele jongeren, willekeurige selectie	**Bezoek en interview** onderwijs, vrijetijdsbe-steding en bibliotheek, Inclusief ter plaatse een gesprek met onderwijzer(s) en bibliothecaris	**Bezoek en interview** Jongerenadministratie
12.30-13.15 uur	Lunch en afstemming tussen Inspecties		
13.15-14.45 uur	**Documentatie**	**Interview** vertegen-woordiging van groepsleiding en de ondernemingsraad	**Interview** vertegen-woordiging van de commissie van toezicht
15.00-16.30 uur	**Presentatie** presentatie van en door jongeren intern uitgevoerde audit. **Observatie** bezoek aan de afzondering inclusief inzage registraties van plaatsing in afzonde-ring	**Interview** vertegen-woordiging van het middenkader (bv. duale partners)	**Interview** beveiligings-functionarissen
16.30-17.15 uur	Afstemming Inspecties		

Dag 3: Inspectie VenJ (2), ISZW (1)

9.00-10.00 uur	**Restpunten** Evt. vragen aan kwaliteitsmedewerker over de overzichten van - uitval van activiteiten (onderwijs, sport, lucht, tip- en equiptraining) - deelname BHV-trainingen - deelname medewerkers aan YOUTURN trainingen, - deelname medewerkers de-escalerend optreden en agressiebeheersing - inzage jongerendossiers (perspectiefplannen en verlofaanvragen)
10.15-11.00 uur	**Restpunten en observatie** buitenactiviteit (bv. sport of lucht)
11.15-12.00 uur	**Voorbereiding terugkoppeling**
12.15-13.00 uur	Pauze
13.15–14.00 uur	**terugkoppeling**

Dit is een uitgave van:
Inspectie Veiligheid en Justitie
Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.ivenj.nl

Inspectie Jeugdzorg
Sint Jacobsstraat 61
3511 BP Utrecht
Postbus 483
3500 AL Utrecht
www.inspectiejeugdzorg.nl

Oktober 2013 | Publicatie-nr.J-21161